



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Droit du travail

Le congé parental

Situation au 1^{er} janvier 2017

Arbeitsrecht

Der Elternurlaub

Stand am 1. Januar 2017



Arbeitsrecht

Der Elternurlaub

Stand am 1. Januar 2017

Impressum

Herausgeber

Arbeitnehmerkammer

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tel: +352 2749 4600
Fax: +352 2749 4650
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, Präsident
Norbert Tremuth, Direktor

Druck

Imprimerie Centrale SA

Vertrieb

Librairie „Um Fieldgen Sàrl“
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
Tel.: 48 88 93
Fax: 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-75-7

Die Angaben in dieser Broschüre berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Auf die Abfassung dieser Broschüre wurde die größtmögliche Sorgfalt verwandt. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Alle Rechte auf Übersetzung, Anpassung und Vervielfältigung durch jedwedes Verfahren bleiben für alle Länder dem Herausgeber vorbehalten.

Sofern keine vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers/Verfassers vorliegt, ist es untersagt, die vorliegende Broschüre ganz oder in Teilen (insbesondere per Fotokopie) zu vervielfältigen, sie in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Vorwort



Jean-Claude Reding
Präsident der Arbeitnehmerkammer

Infolge der durch das Gesetz vom 10. November 2016 erfolgten Reform des Elternurlaubes beschloss die Arbeitnehmerkammer eine Neuauflage der vorliegenden Veröffentlichung, um ihre Mitglieder über die neuen und ab 1. Dezember 2016 geltenden Vorschriften zu informieren. Im Bestreben nach einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zielen die neuen Formen des Elternurlaubes darauf ab, den Bedürfnissen der Eltern besser gerecht zu werden. Zur Förderung der Chancengleichheit besteht die Hauptzielsetzung dieser Reform in der Erhöhung des Anteils der den Elternurlaub nutzenden Väter, aber auch in der allgemeinen Erhöhung der Anzahl der ihn in Anspruch nehmenden Personen.

Der Elternurlaub wird demnach aufteilbar und in Form eines echten Ersatzeinkommens vergütet.

Die vorliegende Broschüre, die in der Reihe CSL Collection herausgegeben wird, versteht sich als praktischer Leitfaden für junge Eltern.

Als Einleitung wird die historische Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zum Elternurlaub zusammengefasst.

Im ersten Teil wird die Umsetzung der geltenden Regeln im Detail erklärt. Dazu gehören die Zugangsvoraussetzungen, das Bewilligungsverfahren und die Garantien zum Schutz des anspruchsberechtigten Elternteils.

Der zweite Teil der vorliegenden Broschüre enthält ein Muster des Formulars, welches der Zukunftskasse ausgefüllt übermittelt werden muss, um in den Genuss des Elterngeldes zu kommen. Außerdem sind Vorlagen für Briefe enthalten, die der Arbeitnehmer möglicherweise an seinen Arbeitgeber senden muss, um insbesondere den Antrag auf Elternurlaub zu stellen oder um gegebenenfalls am Ende des Elternurlaubes seine Arbeitszeit flexibler zu gestalten.

Viel Spaß beim Lesen!

Luxemburg, Januar 2017

INHALT

Einleitung :

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes 71

1	Die Entstehungsgeschichte auf europäischer Ebene	73
2	Die Entstehungsgeschichte in Luxemburg	74
3	Die nachfolgenden Änderungen des Gesetzes von 1999	74

I

Der Elternurlaub 85

1	Das Ziel	87
2	Die charakteristischen Merkmale	87
3	Die Bewilligungsbedingungen	91
4	Die Dauer	94
5	Der Antrag	97
6	Das Verhalten des Arbeitgebers bei Antrag auf Elternurlaub	99
7	Der Schutz des Arbeitnehmers während und nach dem Elternurlaub	102
8	Die Unterbrechung des Elternurlaubes durch einen erneuten Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub	105
9	Die vorzeitige Beendigung	105
10	Die Entschädigung während des Elternurlaubes (Elterngeld)	107

Der Elternurlaub auf einen Blick...	111
--	------------

Verschiedene Möglichkeiten des Elternurlaubes und Grenzwerte der Vergütung	112
---	------------

II

Vorlagen und Formulare 115

1	Antrag auf die neue Elternurlaubsentschädigung	117
2	Beantragung des 1. Elternurlaubes	118
3	Beantragung des 2. Elternurlaubes	119
4	Zusatz zum Arbeitsvertrag	120
5	Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub	122
6	Antrag auf Lockerung der Arbeitsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub	126
7	Antrag auf Entschädigung für den Elternurlaub (Elterngeld)	127

EINLEITUNG

DIE ENTSTEHUNG UND DIE ENTWICKLUNG DES ELTERNURLAUBES



Da mit dieser Veröffentlichung hauptsächlich die Bestimmungen über den Elternurlaub einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden sollen, erscheint es zweckmäßig, zunächst die Entstehungsgeschichte dieser Urlaubsform zu umreißen.

1 DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE AUF EUROPÄISCHER EBENE

Die Diskussionen über die Einführung eines Elternurlaubes in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union begann Mitte der 80er Jahre.

Genauer gesagt, legte die Kommission der Europäischen Gemeinschaften im November 1983 zum ersten Mal einen Richtlinienentwurf zur Einführung dieser Urlaubsart in den Mitgliedstaaten vor.

Es hatte 12 Jahre gebraucht, bis dieser – mehrmals geänderte – Entwurf dem Ministerrat vorgelegt werden konnte. Dennoch konnte der Text nicht verabschiedet werden, da die Briten Einspruch erhoben.

Nach diesem Misserfolg beschloss die Kommission, die Sache den europäischen Sozialpartnern zu übergeben. Diese Verhandlungen begannen im Juli 1995 und führten zur Annahme eines Entwurfs für einen Rahmenvertrag im Dezember desselben Jahres.

Der Vertrag wurde in Form einer Richtlinie dem Ministerrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Sozialminister, die am 29. März 1996 zusammenkamen, erklärten sich mit dem Textentwurf einverstanden. Die Richtlinie 96/34/EG wurde am 15. Dezember 1997 vom Rat der Sozialminister förmlich angenommen. Sie verpflichtete alle Mitgliedstaaten, in ihrem nationalen Recht einen Elternurlaub zu verankern, wobei die konkreten Modalitäten von Land zu Land verschieden sein konnten.

Im Juni 2009 unterzeichneten die europäischen Sozialpartner die Überarbeitung der europäischen Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub.

Mit dieser neuen Vereinbarung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Zugangsbedingungen zum Elternurlaub zu überarbeiten und die Anwendungsmodalitäten an die Bedürfnisse von Eltern behinderter oder über lange Zeit erkrankter Kinder anzupassen.

Mit der Vereinbarung werden der Schutz der Arbeitnehmer gegen Kündigung und gegen eine „benachteiligende Behandlung“ aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubes verstärkt.

Die Vereinbarung findet auf alle Arbeitnehmer unabhängig von der Art ihres Vertrags Anwendung (befristeter Arbeitsvertrag, Teilzeitarbeit, Zeitarbeitsvertrag usw.) und ermöglicht, dass der Anspruch auf Elternurlaub an einen Erwerbszeitraum und/oder an eine Betriebszugehörigkeit von nicht mehr als einem Jahr gebunden ist. Der Arbeitgeber muss jedoch die Dauer der aufeinanderfolgenden befristeten Verträge, die mit dem Arbeitnehmer geschlossen wurden, berücksichtigen.

Der Anspruch des Arbeitnehmers, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren oder eine gleichwertige oder ähnliche Arbeit zu erhalten, die seinem Vertrag oder seinem Arbeitsverhältnis entspricht, bleibt bestehen. Außerdem können Eltern, die ihre Arbeit nach Ende des Elternurlaubes wieder aufnehmen, dann die Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen beantragen.

Die Frage nach der Vergütung der Arbeitnehmer während des Elternurlaubes wird in der Vereinbarung nicht behandelt, sondern an die Mitgliedstaaten und an die Sozialpartner in den einzelnen Ländern verwiesen.

Die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub in der nationalen Gesetzgebung hebt die Richtlinie von 1996 auf bzw. ersetzt diese mit Wirkung zum 8. März 2012.

Diese Richtlinie wurde durch das Gesetz vom 19. Juni 2013 in die luxemburgische Gesetzgebung integriert.

2 DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE IN LUXEMBURG

In der Erklärung zur Lage der Nation vom 22. Juni 1994 eröffnete die Regierung ihre Absicht in Luxemburg einen Elternurlaub einzuführen.

Mit dem Elternurlaub, der im Aktionsplan vom 18. April 1998 vorgesehen war, sollte in erster Linie eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben erreicht und die Chancengleichheit von Männern und Frauen gefördert werden.

Das Ministerium für Chancengleichheit versucht, die Väter insbesondere über das Programm der positiven Maßnahmen [siehe mega.public.lu] dazu zu bewegen, den ihnen zustehenden Elternurlaub vermehrt zu nutzen.¹

Doch ist er auch mehr oder weniger direkte Bestandteile einer aktiven Beschäftigungspolitik. Denn nach dem Willen der Regierung soll der Elternurlaub dafür sorgen, dass eine gewisse Anzahl Arbeitsplätze mehrere Monate lang frei wird und mit Arbeitsuchenden besetzt werden kann.

Der Elternurlaub war bis 2006 im Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung, genauer in Artikel XXIV dieses Gesetzes, geregelt.

3 DIE NACHFOLGENDEN ÄNDERUNGEN DES GESETZES VON 1999

Gesetz vom 21. November 2002 über 1. die Änderung des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen; 2. die Änderung des Gesetzes vom 14. Juli 1986 über die Einführung einer Beihilfe bei Schuljahresbeginn; 3. die Änderung des Gesetzes vom 1. August 1988 über die Einführung eines Erziehungsgeldes und die Änderung des Gesetzes vom 14. Juli 1986 über die Einführung einer Beihilfe bei Schuljahresbeginn; 4. die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubes und eines Urlaubes aus familiären Gründen; 5. die Änderung des geänderten Gesetzes vom 20. Juni 1977 mit dem Ziel 1. der Einführung einer systematischen Gesundheitsvorsorge für schwangere Frauen und Kleinkinder; 2. der Änderung der Gesetzgebung über Geburtsbeihilfen; 6. der Abschaffung des Gesetzes vom 8. März 1984 über die Einführung eines Darlehens für junge Ehepaare. (Mémorial A, 2002, Seite 3098)

Das Gesetz regelt viele Details und stellt insbesondere klar, dass der Elternurlaub bei einer Mehrlingsgeburt oder -adoption für jedes Kind vollständig gewährt wird.

Gesetz vom 18. Juli 2003 über die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung 1998. (Mémorial A, 2003, Seite 2246)

Das geänderte Gesetz vom 12. Februar 1999 wurde gemäß den Vorgaben des ursprünglichen Gesetzes (Artikel 19) im November 2002 evaluiert.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Studie und angesichts der Tatsache, dass sich die Sozialpartner und die Bevölkerung mehrheitlich für die Beibehaltung der Vorschriften zum Elternurlaub aussprachen, wurde der Elternurlaub mit dem Gesetz vom 18. Juli 2003 auf unbestimmte Zeit eingeführt.

¹ Artikel L.234-1 des Arbeitsgesetzbuches

***Gesetz vom 27. Juni 2006** zur Anpassung einiger Anwendungsmodalitäten für die gleitende Lohn- und Besoldungsskala. (Mémorial A, 2006, Seite 2040)*

Das Gesetz hob die Indexierung der Leistungen der Nationalen Kasse für Familienleistungen und der Erziehungspauschale auf.

Diese sollten künftig nicht mehr über den „Index“ angepasst werden, sondern aufgrund von politischen Entscheidungen, die Gesetzesabänderungen begründen.

Vor dieser Anpassung wurden die betreffenden Beträge anhand eines Index für Lebenshaltungskosten von 100 festgelegt, dessen Basis aus dem Jahr 1948 stammte. Die Beträge variierten seither indexabhängig je nach den geltenden Bedingungen für die Besoldung der Staatsbeamten.

Somit ist der Elternurlaub ab Juni 2006 mit einem Elterngeld in Höhe von monatlich 1.778,31€ brutto für einen Vollzeiturlaub und von monatlich 889,15€ brutto für einen Teilzeiturlaub verbunden.

***Gesetz vom 31. Juli 2006** über die Einführung eines Arbeitsgesetzbuches, das am 1. September 2006 in Kraft trat. (Mémorial A, 2006, Seite 2456)*

Bis zu diesem Gesetz bestand das luxemburgische Arbeitsrecht aus vielen Einzeltexten in Form von Gesetzen und großherzoglichen Durchführungsverordnungen.

Infolge von zahlreichen Gesetzesänderungen hatten die Texte jedoch ihre Kohärenz und Lesbarkeit weitgehend verloren.

Deshalb sorgte die Regierung mit der Ausarbeitung eines umfassenden Instruments, des neuen Arbeitsgesetzbuches, für eine grundlegende Neufassung des luxemburgischen Arbeitsrechts.

Diese Kodifizierung bedeutete keine inhaltliche Änderung der bestehenden Rechtsvorschriften, sondern wurde im Sinne des „Droit constant“-Grundsatzes vorgenommen, d.h. das geltende Recht sollte auf keinen Fall in der Substanz verändert werden.

Somit wurden die luxemburgischen arbeitsrechtlichen Vorschriften in einem Rechtsakt zusammengeführt.

Das Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Einführung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen fand per Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Beschäftigte im privaten Sektor Eingang in das Arbeitsgesetzbuch, und zwar in Artikel L.234-43 ff und teilweise in das Sozialversicherungsgesetzbuch in Artikel 306 bis 308.

Das Arbeitsgesetzbuch findet keine Anwendung auf Staats- oder Gemeindebeamte; die entsprechenden Bestimmungen mussten in das geänderte Gesetz vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten und das geänderte Gesetz vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten aufgenommen werden.

***Gesetz vom 22. Dezember 2006** über die Änderung 1. des geänderten Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen; 2. des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen; 3. des Gesetzes vom 2. August 2002 über den Schutz personenbezogener Daten; 4. des Arbeitsgesetzbuches; 5. des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten; 6. des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten. (Mémorial A, 2006, Seite 4838)*

Durch das Gesetz wird die Regelung des Elternurlaubes grundlegend geändert.

Lockerung der Voraussetzungen bezüglich Beschäftigung und Betriebszugehörigkeit

Die Bedingung der Beschäftigung und Betriebszugehörigkeit in den zwölf dem Elternurlaub unmittelbar vorangehenden Monaten wird in bestimmten Situationen gelockert.

Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 22. Dezember 2006 erlosch das Recht auf Elternurlaub bei einer einfachen Unterbrechung von einem Tag.

Heute erlischt das Recht auf Elternurlaub durch eine oder mehrere Unterbrechungen nicht, sofern diese Unterbrechungen in den zwölf Monaten vor dem Elternurlaub insgesamt sieben Tage nicht übersteigen.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Auch gilt die Bedingung der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber als erfüllt, wenn der angestellte Elternteil nach einer Unternehmensveräußerung oder einem Unternehmenszusammenschluss ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Die Zeit einer befristeten Beschäftigung als Aushilfskraft², die einem Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber unmittelbar vorangeht, wird bei der Feststellung der Beschäftigungsdauer eingerechnet.

Vor der Gesetzesabänderung konnten Personen, die aus von ihnen unabhängigen wirtschaftlichen Gründen den Arbeitgeber wechseln mussten, Elternurlaub nehmen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligte. Sie mussten allerdings in den fünfzehn Monaten vor der Geburt des Kindes oder vor Beginn des Adoptionsverfahrens zwölf Monate lang bei einem in Luxemburg rechtmäßig ansässigen Unternehmen offiziell beschäftigt gewesen sein. Diese Ausnahmeregelung wurde durch die neuen Bestimmungen geändert: Wechselt der Elternteil in den zwölf Monaten vor dem Elternurlaub den Arbeitgeber, ist die Gewährung des Urlaubes allein von der Einwilligung des neuen Arbeitgebers abhängig.

Schließlich wurde die Möglichkeit des Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaubes im alten Text nicht geregelt. Diese Regelungslücke wurde geschlossen. Das Recht auf Elternurlaub bleibt bei einem Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubes bestehen, sofern der neue Arbeitgeber einwilligt. Der Elternurlaub muss in diesem Fall ohne Unterbrechung fortgeführt werden.

Voraussetzungen für den zweiten Elternurlaub

Nach dem Gesetz von 1999 konnte der zweite Elternurlaub bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes genommen werden.

Dazu wurde klargestellt, dass nunmehr der Urlaub zur Hälfte verbraucht sein muss, bevor das Kind das fünfte Lebensjahr vollendet hat.

Neue Fristen für die Beantragung des Elternurlaubes

Festlegung einer Frist für die Beantragung von Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub

Das Gesetz von 1999 legte keine genaue Frist für Arbeitnehmer fest, die ihren Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen wollten: Sie mussten den Antrag vor dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub stellen.

Das Gesetz von Dezember 2006 schreibt vor, dass der Antrag auf Elternurlaub spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes gestellt werden muss.

Bei einer Adoption bleibt alles beim Alten: Der adoptierende Elternteil, der seinen Elternurlaub direkt nach dem Adoptionsurlaub nehmen möchte, muss den Antrag vor Beginn des Adoptionsurlaubes beim Arbeitgeber stellen, ohne eine bestimmte Frist einzuhalten.

Verlängerung der Frist für die Beantragung von Elternurlaub, der nicht im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub genommen wird

Die Antragsfrist von 4 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes verlängert sich in dem Fall auf 6 Monate.

Elternurlaub und Ausbildungsvertrag

Nach dem Gesetz von 2006 können Auszubildende einen Aufschub des Elternurlaubes im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub beantragen, wenn sie nachweisen, dass sie wegen des Urlaubes das laufende Ausbildungsjahr wiederholen müssten oder nicht zu den Prüfungen am Ende des laufenden Jahres zugelassen würden.

In diesem Fall können ausnahmsweise beide Elternteile den Elternurlaub bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes nehmen.

Festlegung der Mindestarbeitszeit für das Recht auf Elternurlaub

Die monatliche Arbeitszeit des antragstellenden Elternteils muss mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit im Unternehmen entsprechen.

² Der zeitlich begrenzte Aushilfsvertrag wurde durch den Berufseingliederungsvertrag (CAE) und den Berufseinführungsvertrag (CIE) ersetzt (Artikel L.543-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches).

Der Begriff der monatlichen Arbeitszeit des Beschäftigten ist derzeit definiert als „die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit“.

Hat sich die monatliche Arbeitszeit allerdings innerhalb eines Jahres vor Beginn des Elternurlaubes geändert, so wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit im betreffenden Jahr in Betracht gezogen.

Jedoch werden Änderungen, die nach der Beantragung des Elternurlaubes eintreten, nicht bei der Festlegung des Elternurlaubes berücksichtigt, um einem Missbrauch durch Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzubeugen.

Zulässige Arbeitszeit während des Teilzeitelternurlaubes

Bereits vor dem Gesetz von Dezember 2006 mussten Arbeitnehmer im Teilzeitelternurlaub ihre berufliche Tätigkeit mindestens um die Hälfte der regulären Arbeitszeit im Unternehmen verringern.

Heute werden bei dieser Bedingung auch Überstunden berücksichtigt.

Regelung der Bedingungen, zu denen der Arbeitsvertrag nach dem Elternurlaub gekündigt werden kann, und des entsprechenden Verfahrens

Für den in der Praxis häufig auftretenden Fall, dass ein Arbeitnehmer nach seinem Elternurlaub nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, gab es keine rechtliche Regelung.

Die neuen Bestimmungen schließen diese Lücke: Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber von seiner Entscheidung, nach Ablauf des Elternurlaubes nicht an den Arbeitsplatz zurückzukehren, unter Wahrung der regulären Kündigungsfrist per Einschreiben mit Rückschein in Kenntnis setzen.

Frühestens am ersten Tag nach Ablauf des Elternurlaubes muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber ordnungsgemäß von seiner Kündigung des Arbeitsvertrags in Kenntnis setzen und die entsprechende Kündigungsfrist ableisten, es sei denn, der Arbeitgeber stellt ihn von der Arbeit frei.

Nimmt der Arbeitnehmer seine Arbeit nach Ablauf des Elternurlaubes nicht mehr auf, ohne dass dafür ein schwerwiegender, triftiger Grund vorliegt und ohne dass er den Arbeitgeber von seiner Kündigung informiert hat, so begründet dies eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber.

Neue Regelung für die Ablehnung des Elternurlaubes durch den Arbeitgeber

Die Tatsache, dass der Arbeitgeber den Elternurlaub bewilligen muss, wenn er sich an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub anschließt, bleibt unverändert. Diese Pflicht des Arbeitgebers entfällt jedoch, wenn der entsprechende Antrag nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Bedingungen für den Arbeitsvertrag während des Elternurlaubes

Kündigungsschutz für Arbeitnehmer im Teilzeitelternurlaub ausdrücklich gestärkt

Auch wenn der Arbeitsvertrag bei einem Teilzeitelternurlaub nur teilweise ausgesetzt wird, ist der Arbeitnehmer gegen eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt. Die Möglichkeit der Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung bleibt jedoch bestehen.

Garantie der Wiedereingliederung und Kontakt mit dem Unternehmen während des Elternurlaubes

Das neue Gesetz schreibt ein allgemeines Recht der Arbeitnehmer fest, während des Elternurlaubes an vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, damit sie mit der technischen Entwicklung und neuen Produktionsverfahren Schritt halten können.

Zudem können die Arbeitnehmer den Kontakt mit ihrem Unternehmen aufrecht erhalten, insbesondere durch die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen oder Fortbildungen, die der besseren Einsetzbarkeit und Integration der Arbeitnehmer nach dem Urlaub dienen.

Aufschub des Elternurlaubes bei einer Unterbrechung durch einen neuen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub

Vor dem neuen Gesetz trat bei einer Schwangerschaft oder Adoption während des Elternurlaubes, die zu einem Mutterschafts- bzw. Adoptionsurlaub berechtigte, dieser an die Stelle des Elternurlaubes, der dadurch beendet wurde.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Diese Bestimmung wurde dahingehend geändert, dass der während eines Elternurlaubes genommene Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zwar nach wie vor den Elternurlaub unterbricht, aber nunmehr der restliche Elternurlaub an den neuen Mutterschaftsurlaub respektiv Adoptionsurlaub angehängt wird.

Wird im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub der einem der Elternteile zustehende neue Elternurlaub genommen, so verschiebt sich dieser von Rechts wegen bis zum Ablauf des verbleibenden, an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub angehängten Elternurlaub.

Berücksichtigung des Elterngeldes bei der Berechnung des garantierten Mindesteinkommens

Das Elterngeld wird bei der Feststellung des Rechts auf das garantierte Mindesteinkommen (RMG) berücksichtigt.

Beendigung des Elternurlaubes durch den Tod des Kindes oder durch das Scheitern des Adoptionsverfahrens

Der alte Gesetzestext sah vor, dass der Berechtigte beim Tod des Kindes oder bei der Ablehnung des Adoptionsantrags durch das Gericht spätestens einen Monat nach dem Tod oder der Ablehnung des Adoptionsantrags an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Ihm stand pro angefangene 14 Tage Elternurlaub die Hälfte des monatlichen pauschalen Elterngeldes zu.

Dem Berechtigten steht nun das anteilige Elterngeld für den Teil des angefangenen Monats zu.

Die neuen Bestimmungen legen fest, dass der berechtigte Arbeitnehmer, sollte der Arbeitgeber für die Dauer des Elternurlaubes eine Vertretung organisiert haben, ein Recht darauf hat, bevorzugt auf einem freien, seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz in demselben Unternehmen mit mindestens gleicher Vergütung eingesetzt zu werden.

Ist eine solche Beschäftigung nicht möglich, so verlängert sich der Elternurlaub, höchstens jedoch bis zu seinem ursprünglich vorgesehenen Ende.

Vollständige Rückzahlung des bereits erhaltenen monatlichen Elterngeldes als Sanktion für bestimmte Zuwiderhandlungen

Die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen sind vollständig zurückzuzahlen:

- wenn der Elternurlaub nicht vollständig und auf einmal genommen wird,
- wenn die Voraussetzungen für den Elternurlaub nicht mehr erfüllt sind, insbesondere im Fall:
 - a. der freiwilligen Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Elternteil, wenn die Kündigung vor Ablauf des Elternurlaubes wirksam wird, oder
 - b. der Unterbrechung des Urlaubes ohne einen Grund, der von dem Berechtigten unabhängig ist und sich vollständig seinem Einfluss entzieht. Muss hingegen der Berechtigte im Fall eines Arbeitsplatzwechsels während des Elternurlaubes aus einer wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus seine Arbeit vor Ablauf des Urlaubes wieder aufnehmen, muss er die bis zu dem Zeitpunkt gezahlten Leistungen nicht erstatten. Der Nachweis über die wirtschaftliche Notwendigkeit obliegt dem Berechtigten.

Das Elterngeld ist pfändbar für die Deckung bestimmter Ausgaben im Interesse der Familie

Das Elterngeld kann innerhalb der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensionen und Renten festgelegt sind, abgetreten, gepfändet oder verpfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich der Deckung folgender Posten dienen:

1. vorgestreckte Auslagen für den Unterhalt oder die Erziehung des Kindes oder der Kinder, für die der Urlaub beantragt wurde;
2. Forderungen von Gemeinden und Wohltätigkeitseinrichtungen auf Rückzahlung von Hilfen, die bedürftigen Personen bewilligt wurden, sofern diese Hilfen das Kind oder die Kinder betrafen, für die der Urlaub beantragt wurde;

3. monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau, den Kauf, die Ausstattung oder die Ausbesserung einer Familienwohnung bewilligt worden war;
4. Vorschüsse, die der Elternteil von einer Einrichtung der Sozialversicherung erhalten hat.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch gepfändet oder verpfändet werden.

Lockerung der Vorschriften für die befristete Einstellung von Vertretungen für Arbeitnehmer im Elternurlaub

Der Vertreter eines Arbeitnehmers, der sich im Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen befindet, muss nicht unbedingt den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers besetzen, sondern kann auch an einem anderen Platz eingesetzt werden, der in dem Unternehmen oder Betrieb aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen oder internen Veränderungen nach dem Beginn der betreffenden urlaubesbedingten Abwesenheit frei geworden ist.

Somit sind „Stühlerücken“ zulässig, sofern in dem befristeten Arbeitsvertrag der Name des Arbeitnehmers im Elternurlaub genannt ist, der indirekt vertreten wird.

Schließlich kann der zur Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub geschlossene Vertrag drei Monate vor Beginn des Elternurlaubes (oder 3 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes, wenn der Elternurlaub im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub genommen wird) beginnen und 3 Monate nach dem Ende des Elternurlaubes des vertretenen Arbeitnehmers enden.

Einführung von zwei neuen Formen unbezahlten Elternurlaubes

Elternurlaub, der dem Elternteil gewährt wird, der den 1. Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nicht genommen hat und der den 2. Elternurlaub (vor dem 5. Geburtstag des Kindes) dem anderen Elternteil zukommen lassen möchte.

In dem Fall werden 3 Monate unbezahlter Elternurlaub gewährt.

Ein entsprechender Antrag ist spätestens 6 Monate vor dem gewünschten Beginn des Elternurlaubes per Einschreiben mit Rückschein zu stellen.

Der Arbeitgeber muss den Urlaubsantrag bewilligen. Ein Aufschub ist nicht möglich.

Vorübergehend gewählter Elternurlaub für Kinder, die zwischen dem 1. Januar 1994 und dem 31. Dezember 1998 geboren wurden

Im Hinblick auf das Gesetz von 2006 wurde vorübergehend ein unbezahlter Elternurlaub für Eltern eingeführt, die in ihrem Haushalt Kinder erziehen, die zwischen dem 1. Januar 1994 und dem 31. Dezember 1998 geboren wurden, da die Eltern noch keine Möglichkeit auf Elternurlaub für diese Kinder hatten.

Der Elternteil musste den Urlaub bis zum 30. Juni 2007 bei seinem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein beantragen und dabei eine Frist von 6 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes einhalten.

Der Urlaub musste vor dem 1. Januar 2008 beginnen.

Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Beschäftigte im privaten Sektor und zur Änderung 1. des Arbeitsgesetzbuches; 2. des Sozialversicherungsgesetzbuches; 3. des geänderten Gesetzes vom 8. Juni 1999 über die Zusatzrentensysteme; 4. des geänderten Gesetzes vom 4. April 1924 über die Errichtung von wählbaren Berufskammern; 5. von Titel I Kapitel VI des geänderten Gesetzes vom 7. März 1980 über die Organisation des Rechtswesens; 6. des geänderten Gesetzes vom 4. Dezember 1967 über die Einkommenssteuer; 7. des geänderten Gesetzes vom 22. Juni 1963 zur Festsetzung des Vergütungssystems für Staatsbeamte.

Durch dieses Gesetz wurde die im Privatsektor erfolgte Unterscheidung zwischen den Regelungen für Arbeiter und den Regelungen für Angestellte aufgehoben und ein Einheitssystem für Arbeitnehmer eingeführt. Folglich wurden die Bestimmungen in Bezug auf das geänderte Gesetz vom 12. Februar 1999 angepasst und als Artikel 306 bis 308 in Buch IV („Familienleistungen“) des Sozialversicherungsgesetzbuches eingefügt.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaues

***Gesetz vom 19. Juni 2013** über die Änderung des Arbeitsgesetzbuches, des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten und des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten. (Memorial A, Juni 2013, Seite 1566)*

Durch dieses Gesetz wurde die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34 EG umgesetzt.

Die überarbeitete Vereinbarung verlängert die Mindestdauer des unbezahlten Elternurlaues von 3 auf 4 Monate.

Durch das den Arbeitnehmern darüber hinaus eingeräumte Recht auf Beantragung einer Lockerung ihrer Arbeitsbedingungen, bringt diese Vereinbarung noch weitere Verbesserungen zur Vereinfachung der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Elternurlaub.

Das nationale Recht wurde folglich in Bezug auf die nachstehenden beiden Punkte geändert.

Erweiterung der Dauer des unbezahlten Elternurlaues

Wie bereits erwähnt, verfällt der 1. Elternurlaub endgültig, wenn er weder von der Mutter noch vom Vater genommen wird. Die Eltern haben somit nur noch Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, der vor dem 5. Geburtstag des Kindes zu nehmen ist.

Ein unbezahlter Elternurlaub von 3 Monaten wird auf Antrag jedoch dennoch dem Elternteil gewährt, der den 1. Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub nicht genommen hat und den zweiten Elternurlaub (vor dem 5. Geburtstag des Kindes) dem anderen Elternteil vorbehalten möchte.

Da die dreimonatige Dauer dieser Form des Elternurlaues nicht länger den Mindestanforderungen der neuen europäischen Vorschriften entsprach, wurde dieser Urlaub von 3 auf 4 Monate verlängert.

Mögliche Lockerung der Arbeitsbedingungen des Elternteils bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub

Von nun an können die Arbeitnehmer bei ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub über einen befristeten Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem für ihre Rückkehr in das Unternehmen festgesetzten Datum bei ihrem Arbeitgeber eine Lockerung der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und/oder ihres Arbeitstempos beantragen.

Dieses neue Recht verpflichtet den Arbeitgeber jedoch nicht zur Bewilligung der beantragten Flexibilität. Gleichwohl ist der Arbeitgeber jedoch dazu verpflichtet, den Antrag des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, zu prüfen und ihn unter Beachtung seiner eigenen Bedürfnisse sowie der Bedürfnisse des Arbeitnehmers zu beantworten. Sollte der Arbeitgeber den seitens des Arbeitnehmers gestellten Antrag ablehnen, muss er seine diesbezügliche Ablehnung begründen.

Das Gesetz sieht vor, dass die Nichteinhaltung dieser neuen Vorschriften seitens des Arbeitgebers den Arbeitnehmer zur Forderung von Schadensersatz berechtigt, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

***Gesetz vom 23. Juli 2016** zur Änderung 1. des Sozialversicherungsgesetzbuches; 2. des geänderten Gesetzes vom 4. Dezember 1967 über die Einkommenssteuer und zur Aufhebung des geänderten Gesetzes vom 21. Dezember 2007 über den Kinderbonus. (Mémorial A, 2016, Seite 2347)*

Durch dieses am 1. August 2016 in Kraft getretene Gesetz wurde das System der Familienleistungen erheblich verändert.

Diese Reform betraf dabei sowohl das eigentliche Kindergeld als auch die Geburtszulage und die Schulanfangszulage. Der Kinderbonus wurde abgeschafft und wurde direkt in den Betrag des Kindergeldes integriert. Zur Erinnerung: Die Mutterschaftszulage und die Erziehungszulage wurden bereits durch das Gesetz vom 19. Dezember 2014 zur Umsetzung des Sparpakets abgeschafft.

Nachstehend die wesentlichen Punkte dieser Reform:

- die Abschaffung des Begriffs der „Familiengruppe“;

- die Einführung eines einheitlichen Betrags von 265€ für das Kindergeld (einschließlich Kinderbonus) für jedes Kind, das ab dem 1. August 2016 in das System eintritt – die übrigen Anspruchsberechtigten sind davon nicht betroffen –, doch Begrenzung des Höchstalters für die Bewilligung auf 25 Jahre (statt 27 Jahre);
- neue Beträge für die Alterszulage, die auf 20€ (statt 16,17€) für Kinder zwischen 6 und 11 Jahren und auf 50€ (statt 48,52€) für Kinder von 12 Jahren oder älter festgesetzt wurde;
- neue einheitliche Beträge für die Schulanfangszulage, die auf 115€ für Kinder zwischen 6 und 11 Jahren und auf 235€ für Kinder von 12 Jahren oder älter festgesetzt wurde – auch für Kinder, die vor dem Inkrafttreten der Reform geboren wurden;
- ein neuer Betrag für die Sonderzulage für behinderte Kinder, die auf 200€ (statt früher 185,60€) festgesetzt wurde, doch Begrenzung des Höchstalters für die Bewilligung auf 25 Jahre (statt 27 Jahre) ;
- das Kind muss nicht mehr unbedingt im Haushalt der Person leben, die Anspruch auf die Zulage hat;
- die Verjährung für die Zahlung von Leistungsrückständen wird auf 1 Jahr festgesetzt (statt 2 Jahre);
- die Umbenennung der Nationalen Kasse für Familienleistungen in Zukunftskasse (CAE) oder d'Zukunftskeess³. Sie verwaltet sämtliche in Buch IV des Sozialversicherungsgesetzbuches vorgesehenen Leistungen (die Geburtszulage, das eigentliche Kindergeld, die Schulanfangszulage und das Elterngeld). Somit sind in ein und derselben Organisation alle Familienleistungen in Form von Geld- und Sachleistungen zusammengefasst.

Außerdem können sämtliche Familienleistungen mit Ausnahme der Geburtszulage von nun an bis zur Hälfte des zu entrichtenden Monatsbeitrags zur Deckung der nachstehenden Posten abgetreten, verpfändet oder gepfändet werden:

- Forderungen von Gemeinden, Sozialämtern, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen auf Rückzahlung von bewilligten Hilfen, sofern diese Hilfen die anspruchsberechtigten Kinder betreffen oder die Rückerstattung vorgestreckter Kosten für den Unterhalt oder die Ausbildung der anspruchsberechtigten Kinder;
- eine Schuld des Leistungsempfängers bei einer Sozialversicherungseinrichtung;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau oder Kauf einer Familienwohnung bewilligt worden war, sofern es sich bei den anspruchsberechtigten Kindern um pflichtteilsberechtigte Erben des betreffenden Schuldners handelt.

Vor diesem Gesetz gab es für das Elterngeld eine andere Obergrenze, welche demselben System wie die Löhne unterlag. Die Löhne sind in 5 Stufen unterteilt, wobei jede Stufe einen anderen und durch großherzogliche Verordnung festgesetzten Pfändungssatz aufweist.

Gesetz vom 3. November 2016 zur Reform des Elternurlaubes und zur Änderung 1. des Arbeitsgesetzbuches; 2. des Sozialversicherungsgesetzbuches; 3. des geänderten Gesetzes vom 4. Dezember 1967 über die Einkommenssteuer; 4. des geänderten Gesetzes vom 16 April 1979 zur Festsetzung des allgemeinen Statuts von Staatsbeamten; 5. des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 zur Festsetzung des allgemeinen Statuts von Gemeindebeamten; 6. des geänderten Gesetzes vom 14. März 1988 über die Einführung eines Adoptionsurlaubes für die Arbeitnehmer des Privatsektors; 7. des geänderten Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubes und eines Urlaubes aus familiären Gründen; 8. des geänderten Gesetzes vom 31. Juli 2006 über die Einführung eines Arbeitsgesetzbuches. (Mémorial A, 2016, Seite 4201)

Durch dieses Gesetz wurde der Elternurlaub überarbeitet, um ihn einerseits für die Eltern attraktiver zu gestalten und andererseits den auf europäischer Ebene ergangenen Entscheidungen Rechnung zu tragen.

Im Bestreben nach einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sollen diese Zielsetzungen den Bedürfnissen der Eltern besser gerecht werden. Zur Förderung der Chancengleichheit besteht die Hauptzielsetzung in der Erhöhung des Anteils der den Elternurlaub nutzenden Väter, aber auch in der allgemeinen Erhöhung der Anzahl der ihn in Anspruch nehmenden Personen.

3 Weitere Informationen unter www.cae.public.lu

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Der Elternurlaub wird demnach aufteilbar und in Form eines echten Ersatzeinkommens vergütet, was ihn zu einem „maßgeschneiderten“ Urlaub macht.⁴

Alter des Kindes erhöht

Die Altersgrenze des Kindes, für das der 2. Elternurlaub in Anspruch genommen werden kann, wurde erhöht. Im Fall der Geburt eines Kindes steigt sie von 5 auf 6 Jahre an und im Fall der Adoption auf 12 Jahre.

Im Fall einer Adoption kann der Elternurlaub innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren ab dem Ende des Adoptionsurlaubes in Anspruch genommen werden. Falls kein Adoptionsurlaub in Anspruch genommen wurde, ab dem Datum des Adoptionsurteils bis spätestens zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes.

Das Kind während des Elternurlaubes in seinem Haushalt aufziehen

Es ist nicht mehr erforderlich, dass das Kind ab seiner Geburt oder Aufnahme im Familienhaushalt aufgezogen wird. Somit genügt es, dass sich das Kind während der Dauer des Elternurlaubes hauptsächlich im Haushalt des den Elternurlaub beantragenden Elternteils aufhält.

Teilzeitarbeitnehmer: Arbeitszeitschwelle auf 10 Stunden pro Woche gesenkt

Um den Elternurlaub Personen zugänglich zu machen, die keine Voll- oder Halbzeitbeschäftigung ausüben, wurde die Bedingung in Bezug auf die Arbeitszeit, die früher mindestens 20 Stunden betragen musste, auf zehn Stunden pro Woche nach unten korrigiert.

Diese Senkung zielt auf den Ausgleich der im Rahmen des „Zukunftspak“ erfolgten Abschaffung der Erziehungszulage ab. Von der Erziehungszulage profitierten hauptsächlich nicht berufstätige Personen, wohingegen die Bewilligung des Elternurlaubes eine Berufstätigkeit von mindestens 20 Stunden pro Woche erforderte. Auf diese Weise vergrößert sich der Kreis der Personen, die ihre berufliche Laufbahn unterbrechen möchten, um sich der Erziehung ihres Kindes zu widmen, gleichzeitig jedoch die Verbindung zu ihrer beruflichen Tätigkeit aufrechterhalten.

Vom neuen Elternurlaub können Personen profitieren, die gleichzeitig mehrere Arbeitsverträge bei verschiedenen Arbeitgebern haben (wie beispielsweise Hausangestellte oder in Privathaushalten beschäftigtes Dienstpersonal). Diesbezüglich sei klargestellt, dass jeder Elternteil, der einen Arbeitsvertrag über weniger als 20 Stunden pro Woche hat oder bei mehr als einem Arbeitgeber beschäftigt ist, pro Kind ausschließlich Anspruch auf die Form eines Vollzeitelternurlaubes von 4 oder 6 Monaten hat.

Gleichzeitiger Elternurlaub beider Elternteile

Von nun an können beide Elternteile im selben Zeitraum im Elternurlaub sein, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Vollzeit- oder um einen Teilzeitelternurlaub handelt.

Frist für die Beantragung des 2. Elternurlaubes von 6 auf 4 Monate verkürzt

Die Frist für die Inkennntnissetzung des Arbeitgebers wurde für den 2. Elternurlaub von 6 auf 4 Monate verkürzt, um dem Elternteil, der keinen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub hat, zu ermöglichen, zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes vom Elternurlaub zu profitieren.

Drei Formen des Elternurlaubes

Der Grundsatz, wonach der Elternurlaub vollständig und auf einmal genommen werden muss, wird durch ein System mit drei Formen des Elternurlaubes ersetzt, das mehr Flexibilität bei der Inanspruchnahme eines Elternurlaubes einräumen soll:

- Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten: Der Arbeitnehmer stellt seine Berufstätigkeit vollständig ein;
- Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten: Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit sich auf mindestens die Hälfte der regulären Arbeitszeit des Unternehmens beläuft, hat Anspruch auf die Wahl dieses halben Elternurlaubes, der einer 50%-igen Kürzung der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers und nicht länger einer Kürzung um 20 Stunden pro Woche entspricht;

⁴ Quelle: Bericht des Ausschusses für Familie und Integration (06.10.2016) Parlamentarisches Dokument Nr. 6935/9A.

- neue Form des aufteilbaren Elternurlaubes: Ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber arbeitet, hat die Möglichkeit, seine berufliche Tätigkeit mit Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten um 20% pro Woche oder um 4 einzelne Monate zu verringern.

Der 1. Elternurlaub muss nach wie vor obligatorisch im Anschluss an den Mutterschafts-, Still- oder Adoptionsurlaub in Anspruch genommen werden.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, sich mit einem Vollzeitelternurlaub einverstanden zu erklären. Einen Teilzeitelternurlaub oder einen aufgeteilten Elternurlaub kann er verweigern, ist in diesem Fall jedoch zur Unterbreitung eines Alternativvorschlags verpflichtet.

Die Modalitäten des aufgeteilten Elternurlaubes sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Elternteil in beiderseitigem Einverständnis im Rahmen eines Elternurlaubsplans festzusetzen, der zusammen mit dem Antrag bei der Zukunftskasse einzureichen ist. Dieses Einverständnis erstreckt sich auf den gesamten Zeitraum des festgesetzten Elternurlaubes. Eventuelle Änderungen, die zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber in beiderseitigem Einverständnis zu genehmigen sind, sind ausschließlich in Bezug auf die Einteilung der Arbeitszeiten oder der Kalendermonate möglich.

Sofern der Arbeitgeber die Bewilligung dieser Form des Elternurlaubes verweigert, muss er den anspruchsberechtigten Elternteil innerhalb einer Frist von spätestens zwei Wochen nach dem Eingang des Antrages per Einschreiben mit Rückschein darüber in Kenntnis setzen und den Elternteil innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch einladen. Im Rahmen dieses Gespräches muss der Arbeitgeber seine Entscheidung begründen und dem Elternteil schriftlich eine alternative Form des Elternurlaubes oder einen anderen als den seitens des Elternteils beantragten Elternurlaubsplan vorschlagen. Sofern die beiden Parteien zwei Wochen nach diesem Gespräch keinen Elternurlaubsplan festsetzen und unterzeichnen, hat der Elternteil nach Wunsch Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Auszubildende

Personen mit einem Ausbildungsvertrag können ausschließlich den Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten in Anspruch nehmen.

Arbeitnehmer in Probezeit

Das neue Gesetz präzisiert, dass der Anspruch auf Elternurlaub im Fall eines Arbeitnehmers mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag mit Probezeitklausel erst nach Ablauf der Probezeit wirksam wird und der Elternurlaub erst dann beantragt werden kann.

Vergütung des Elternurlaubes

Die derzeitige Pauschalvergütung von 1.778,3€ pro Monat für den Vollzeiturlaub und 889,15€ pro Monat für den Teilzeiturlaub wird durch ein Ersatzeinkommen ersetzt, das fortlaufend und entsprechend der seitens des anspruchsberechtigten Elternteils verlorenen Vergütung entrichtet wird. Als Richtwert wird dabei das rentenversicherungspflichtige Einkommen in den zwölf Monaten vor dem Beginn des Elternurlaubes herangezogen.

Dieses Ersatzeinkommen hat aber eine Untergrenze von 1.998,59€ brutto pro Monat (= sozialer Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2017 beim Index von 794,54) und eine Obergrenze, die dem um 2/3 erhöhten Betrag des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer entspricht und folglich bei 3.330,98€ brutto pro Monat liegt.

Diese Beträge entsprechen stets Vollzeitarbeitsverträgen.

Die Bezahlung unterliegt den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben, wobei der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge der Zukunftskasse und der Arbeitnehmeranteil dem Elternteil obliegt.

Was die Pfändbarkeit des Elterngeldes betrifft, so wird das frühere System wiedereingeführt: Das Elterngeld kann innerhalb der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensionen und Renten festgelegt sind, abgetreten, verpfändet oder gepfändet werden.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaues

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich der Deckung folgender Posten dienen:

- Forderungen von Gemeinden, Sozialämtern, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen auf Rückzahlung von bewilligten Hilfen, sofern diese Hilfen die anspruchsberechtigten Kinder betreffen oder die Rückerstattung vorgestreckter Kosten für den Unterhalt oder die Ausbildung der anspruchsberechtigten Kinder;
- eine Schuld des Leistungsempfängers bei einer Sozialversicherungseinrichtung;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau oder Kauf einer Familienwohnung bewilligt worden war, sofern es sich bei den anspruchsberechtigten Kindern um pflichtteilsberechtigte Erben des betreffenden Schuldners handelt.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch ge- oder verpfändet werden.

Übergangsbestimmungen

Die neuen Bestimmungen finden auf Anträge Anwendung, die nach dem 1. Dezember 2016 bei der Zukunftskasse eingereicht wurden.

Wenn der Antrag auf Elternurlaub jedoch vor dem 1. Dezember 2016 eingereicht wurde und der Elternurlaub nach dem 1. Dezember beginnen soll, hat der anspruchsberechtigte Elternteil mehrere Möglichkeiten:

- er unternimmt nichts und bleibt dem früheren System unterstellt;
- er möchte die Form seines Elternurlaubes beibehalten (6 Monate Vollzeit, 12 Monate Teilzeit), aber von der neuen Vergütung profitieren: er beantragt dies per Einschreiben an die Zukunftskasse;
- er möchte ein ganz neues Modell des Elternurlaubes (z.B. 4 Monate): Er stellt einen neuen Antrag, der ein neues Einverständnis seines Arbeitgebers erfordert.

Sofern der Elternurlaub hingegen vor dem 1. Dezember 2016 begonnen hat, bleibt der anspruchsberechtigte Elternteil obligatorisch dem früheren System unterstellt.



DER ELTERNURLAUB

1. Das Ziel
2. Die charakteristischen Merkmale
3. Die Bewilligungsbedingungen
4. Die Dauer
5. Der Antrag
6. Das Verhalten des Arbeitgebers bei Antrag auf Elternurlaub
7. Der Schutz des Arbeitnehmers während und nach dem Elternurlaub
8. Die Unterbrechung des Elternurlaubes durch einen erneuten Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub
9. Die vorzeitige Beendigung
10. Die Entschädigung während des Elternurlaubes (Elterngeld)

DER ELTERNURLAUB

Artikel L.234-43 bis 49 des Arbeitsgesetzbuches

Artikel L.122-1 bis 3 des Arbeitsgesetzbuches

Artikel 306 bis 315 des Sozialversicherungsgesetzbuches

1 DAS ZIEL

Der Elternurlaub ermöglicht den Eltern, nach der Geburt oder Adoption eines/mehrerer Kind(er) ihre berufliche Laufbahn zu unterbrechen, um dieses/diese Kind(er) in wichtigen Zeiten seiner/ihrer Entwicklung zu betreuen und gleichzeitig die Sicherheit zu haben, nach dem Urlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

2 DIE CHARAKTERISTISCHEN MERKMALE

2.1. JEDER ELTERNTEIL HAT EINZELN ANSPRUCH AUF ELTERNURLAUB

Elternurlaub ist ein individuelles Recht für jeden Einzelnen der beiden Elternteile. Das bedeutet, dass bei Geburt oder Adoption eines Kindes beide, sowohl die Mutter als auch der Vater, Elternurlaub erhalten dürfen.

Wenn die Eltern alle beide Anspruch auf Elternurlaub haben, muss einer der beiden diesen im direkten Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub (1. Urlaub) nehmen. Andernfalls verfällt der diesbezügliche Anspruch.

Der andere Elternteil kann seinen Elternurlaub bis zum vollendeten 6. Lebensjahr des Kindes oder im Fall einer Adoption bis zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen (2. Elternurlaub).⁵

Der Beginn dieses als „2. Elternurlaub“ bezeichneten Elternurlaubes muss vor dem Datum des 6. bzw. 12. Geburtstag des Kindes liegen.

Sofern beide Elternteile die Bedingungen erfüllen und den Elternurlaub gleichzeitig beantragen, geben sie in ihren jeweiligen Anträgen an, welcher der beiden Elternteile den 1. und welcher den 2. Elternurlaub in Anspruch nimmt. In Ermangelung einer Einigung steht der 1. Elternurlaub demjenigen Elternteil zu, dessen Familienname im Alphabet weiter vorn steht.

⁵ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

Der 1. und der 2. Elternurlaub

1. Elternurlaub

Es handelt sich um den Elternurlaub der unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder an den Adoptionsurlaub, entweder von der Mutter oder vom Vater in Anspruch genommen wird.

2. Elternurlaub

Darunter ist der Urlaub zu verstehen, der seitens des anderen Elternteils bis zum vollendeten 6. Lebensjahr des Kindes/12. Lebensjahr des Kindes⁶ in Anspruch genommen werden kann.

Von der Regelung, gemäß derer die Eltern einen der beiden Urlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen müssen und dieser andernfalls verfällt, gibt es **zwei Ausnahmen**:

1. Die erste betrifft Mütter oder Väter, die allein mit ihrem Kind leben und allein Anspruch auf einen Elternurlaub haben. Sie sind nicht verpflichtet, diesen unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub/Adoptionsurlaub zu nehmen. Wenn sie möchten, können sie ihren Urlaub später nehmen, aber auf jeden Fall vor dem 6. Geburtstag des Kindes/12. Geburtstag im Fall einer Adoption⁷.
2. Wenn ein einziger Elternteil Anspruch auf Elternurlaub hat, vor allem in Fällen, in denen der andere Elternteil nicht arbeitet, kann zwischen erstem und zweitem Urlaub gewählt werden. Besteht kein Anspruch auf Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub oder wurde dieser nicht genommen, wird der Beginn des ersten Elternurlaubes auf den ersten Tag der 3. Woche nach der Entbindung, oder im Fall einer Adoption, nach dem Adoptionsurteil festgelegt.

2.2. ELTERNURLAUB WIRD NUR AUF ANTRAG GEWÄHRT

Es besteht zwar ein individueller Anspruch auf Elternurlaub für Väter und Mütter eines kleinen Kindes, er wird jedoch nicht automatisch gewährt.

Er muss beim jeweiligen Arbeitgeber beantragt werden. Die diesbezüglichen Formalitäten sind auf den Seiten 97 ff. erklärt.

2.3. DER ARBEITGEBER IST IM PRINZIP VERPFLICHTET DEN ELTERNURLAUB ZU GENEHMIGEN

Wenn der Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub erhält, ist er verpflichtet, diesen Urlaub zu genehmigen.

Er kann ihn allerdings ablehnen, wenn der Antrag nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Die Missachtung der besagten Form und Frist hat jedoch keinerlei Auswirkungen auf einen infolge des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubes oder des Elternurlaubes unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gestellten Antrag. Dieselbe Bestimmung findet Anwendung zugunsten der

⁶ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

⁷ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubes verstirbt. In diesen Fällen genügt eine einfache Mitteilung an den Arbeitgeber, damit der überlebende Elternteil seinen Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Todesfall in Anspruch nehmen kann.

Den zweiten Elternurlaub kann der Arbeitgeber zwar nicht verweigern, aber er kann den Beginn desurlaubes auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (siehe Seite 99).

In den **4 folgenden Fällen** kann der Arbeitgeber den Elternurlaub jedoch **verweigern**:

1. Der Arbeitnehmer beantragt einen Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten oder einen aufgeteilten Elternurlaub.
Der Arbeitgeber kann diese Urlaubsform ablehnen. Daraufhin muss der betreffende Elternteil entweder einen Vollzeiturlaub von 4 oder 6 Monaten in Anspruch nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.
2. Der Antragsteller hat in dem Jahr vor Urlaubesantritt den Arbeitgeber gewechselt. Er kann lediglich in den Genuss des Elternurlaubes gelangen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligt. Letzterer kann dies jedoch ablehnen.
3. Wenn ein Arbeitnehmer eingestellt wird, der bereits in Elternurlaub ist, ist der neue Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Fortsetzung des Elternurlaubes zu genehmigen. Im Fall der Genehmigung des neuen Arbeitgebers kann der Elternurlaub jedoch ohne Unterbrechung fortgesetzt werden.
4. Solange sich der Arbeitnehmer in Probezeit befindet, darf der Arbeitnehmer den Antrag auf Elternurlaub nicht stellen.

2.4. DREI MÖGLICHE FORMEN DES ELTERNURLAUBES

Der Grundsatz, wonach der Elternurlaub vollständig und auf einmal genommen werden muss, wird durch ein System mit drei Formen des Elternurlaubes ersetzt:

- Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten: Der Arbeitnehmer stellt seine Berufstätigkeit vollständig ein. Bei dieser Form ist der Elternurlaub vollständig und auf einmal zu nehmen.
- Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten: Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit sich auf mindestens die Hälfte der regulären Arbeitszeit des Unternehmens beläuft, hat Anspruch auf die Wahl dieses halben Elternurlaubes, der einer 50%-igen Kürzung der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers entspricht. Bei dieser Form ist der Elternurlaub vollständig und auf einmal zu nehmen.
- neue Form des aufteilbaren Elternurlaubes: Ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber arbeitet, hat die Möglichkeit, seine berufliche Tätigkeit mit Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten um 20% pro Woche oder um 4 einzelne Monate zu verringern.

2.5. DER ELTERNURLAUB KANN VON BEIDEN ELTERNTEILEN GLEICHZEITIG IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN

Seit 1. Dezember 2016 können beide Elternteile im selben Zeitraum im Elternurlaub sein, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Vollzeit- oder um einen Teilzeitelternurlaub handelt.

2.6. ELTERNURLAUB IST NICHT VON EINEM ELTERNTEIL AUF DEN ANDEREN ÜBERTRAGBAR

Der Elternurlaub kann nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden. Einer der Elternteile kann nicht zugunsten des anderen Elternteils auf seinen Urlaub verzichten. Sofern er ihn nicht selbst in Anspruch nimmt, ist der Urlaub verloren.

ACHTUNG: Ein Elternteil muss seinen Elternurlaub direkt nach dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen, da der Anspruch auf den 1. Elternurlaub andernfalls verloren geht.

2.7. DIE VERGÜTUNG DES ELTERNURLAUBES ERFOLGT IN FORM EINES NACH OBEN UND UNTEN BEGRENZTEN ERSATZEINKOMMENS

Die Bezahlung des Elternurlaubes wird zu einem Ersatzeinkommen, dessen Berechnung auf Grundlage des im Laufe der zwölf Monate vor Beginn des Elternurlaubes erzielten monatlichen Erwerbseinkommens erfolgt. Dieses Ersatzeinkommen hat eine Untergrenze von 1.998,59€ brutto pro Monat (= sozialer Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2017 beim Index von 775,17) und eine Obergrenze von 3.330,98€ brutto (= um 2/3 erhöhter Betrag des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2017 beim Index von 775,17).

Diese Beträge entsprechen stets Vollzeitarbeitsverträgen.

Der Elternurlaub wird entsprechend der seitens des anspruchsberechtigten Elternteils verlorenen Vergütung und den in den 12 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bezahlt.

Wie auch die anderen Einkünfte unterliegt das Elterngeld den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben, wobei der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge der Zukunftskasse oder d'Zukunftskeess⁸ und der Arbeitnehmeranteil dem Elternteil obliegt.

Auf der Webseite der Zukunftskasse (CAE)⁹ steht ein diesbezüglicher Rechner zur Verfügung.

ZUSAMMEN- FASSUNG

Merkmale des Elternurlaubes

- Jeder Elternteil hat einzeln Anspruch auf Elternurlaub.
- Elternurlaub wird nur auf Antrag gewährt.
- Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, form- und fristgerecht eingereichte Anträge auf Elternurlaub zu genehmigen.
- Drei mögliche Formen des Elternurlaubes.
- Der Elternurlaub kann von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden.
- Elternurlaub ist nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragbar.
- Die Bezahlung des Elternurlaubes erfolgt in Form eines nach oben und unten begrenzten Ersatzeinkommens.

⁸ Die Nationale Kasse für Familienleistungen wurde durch das Gesetz vom 23. Juli 2016 in „Zukunftskasse“ (CAE) oder d'Zukunftskeess umbenannt.

⁹ www.cae.public.lu

3 DIE BEWILLIGUNGSBEDINGUNGEN

Um Anspruch auf Elternurlaub zu haben, müssen mehrere Bedingungen gleichzeitig erfüllt sein.

Einerseits sind dies familiäre Voraussetzungen des Antragstellers, andererseits betreffen sie die berufliche Situation des Antragstellers.

Der Anspruch auf Elternurlaub besteht nur solange wie sämtliche Bedingungen erfüllt sind.

3.1. DIE FAMILIÄRE SITUATION DES ANTRAGSTELLERS

Elternteil eines Kindes unter 6 Jahren im Fall der Geburt/unter 12 Jahren im Fall der Adoption sein

Die erste Bedingung ist, dass der Antragsteller der Elternteil eines Kindes ist, welches das 6. Lebensjahr/ das 12. Lebensjahr im Fall einer Adoption¹⁰ noch nicht vollendet hat.

Sich der Erziehung des Kindes widmen

Die zweite Bedingung besagt, dass sich der Antragsteller hauptsächlich der Erziehung des Kindes widmen muss und während der Dauer des Vollzeitelternnurlaues keinerlei berufliche Tätigkeit ausüben darf.

Er muss das betreffende Kind in seinem Haushalt aufziehen und sich während der Dauer des Elternurlaubes hauptsächlich um dessen Erziehung widmen.

Im Fall eines Teilzeitelternurlaubes ist es jedoch möglich, den Teilzeitelternurlaub mit der Ausübung einer beruflichen Teilzeitbeschäftigung beim selben Arbeitgeber zu verbinden, unter der Bedingung, dass die tatsächlich geleistete monatliche Arbeitszeit insgesamt die Hälfte der vor dem Elternurlaub geleisteten Arbeitszeit nicht übersteigt.

Im Fall eines aufgeteilten Elternurlaubes setzt der Arbeitnehmer die Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit fort, wobei er seine Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von maximal 20 Monaten entweder um 20% pro Woche oder um vier Zeiträume von jeweils einem Monat verringert.

BEISPIEL

Die Arbeitnehmer des Unternehmens A arbeiten normalerweise 40 Stunden pro Woche. Wenn der Antragsteller den Teilzeitelternurlaub mit seiner beruflichen Tätigkeit verbinden möchte, darf er höchstens 20 Stunden pro Woche arbeiten.

¹⁰ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils begonnen werden.

3.2. DIE BERUFLICHE SITUATION DES ANTRAGSTELLERS

Neben den vorhergegangenen familiären Bedingungen, muss der Elternteil der Elternurlaub beantragen möchte, eine berufliche Tätigkeit unter einem der folgenden Statute ausüben:

- Arbeitnehmer;
- Auszubildender;
- Freiberufler;
- Beamter, Angestellter oder Arbeiter des Staates, einer Gemeinde, einer öffentlichen Einrichtung oder der luxemburgischen Eisenbahngesellschaft.

Diese Bedingung muss:

- zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme zwecks Adoption;
- bei der Beantragung des Elternurlaubes;
- zu Beginn des Elternurlaubes;
- grundsätzlich ohne Unterbrechung mindestens während der zwölf Monate unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubes;
- während der gesamten Dauer des Elternurlaubes;

erfüllt sein.

Die zu erfüllenden Bedingungen wenn der Antragsteller Arbeitnehmer oder Lehrling ist

Ein Arbeitnehmer oder Auszubildender hat unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub:

- Er ist zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des zu adoptierenden Kindes bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert.
- Diese Pflichtmitgliedschaft muss mindestens über einen Zeitraum von 12 fortlaufenden Monaten vor Beginn des Elternurlaubes bestanden haben.

Eine oder mehrere Unterbrechungen bewirken jedoch nicht den Verlust des Anspruchs auf Elternurlaub, wenn die besagte(n) Unterbrechung(en) in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub eine Dauer von insgesamt 7 Tagen nicht übersteigt/übersteigen.

Ebenso gilt die Bedingung der Beschäftigung im Dienste ein und desselben Arbeitgebers als erfüllt, wenn der beschäftigte Elternteil infolge der Veräußerung, Fusion oder Übertragung des Unternehmens ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels im Laufe der 12 Monate vor dem Elternurlaub oder während dessen Dauer kann der Urlaub lediglich vorbehaltlich der Genehmigung des neuen Arbeitgebers bewilligt werden.

In Bezug auf die erforderlichen 12 Monate der Pflichtmitgliedschaft wird darüber hinaus der Zeitraum der Beschäftigung im Rahmen einer seitens der Agentur für Arbeit organisierten beschäftigungsfördernden Maßnahme und einer seitens des nationalen Sozialamts organisierten beruflichen Eingliederungsaktivität berücksichtigt, der unmittelbar einem Zeitraum vorausgeht, der durch einen Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber oder gegebenenfalls mit dem Initiator der Maßnahme oder der Einrichtung, der der Arbeitnehmer zugewiesen wurde, abgedeckt ist.

- Im Fall einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit im Rahmen eines oder mehrerer Arbeitsverträge oder eines Ausbildungsvertrags, muss diese Beschäftigung während der gesamten Dauer des Elternurlaubes bestehen bleiben.

- Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers beläuft sich auf mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche.
Als Arbeitszeit des beschäftigten Elternteils gilt die im Arbeitsvertrag festgesetzte Arbeitszeit. Im Fall einer im Laufe des Jahres vor dem Beginn des Elternurlaubes erfolgten Änderung dieser Arbeitszeit wird die in Bezug auf das betreffende Jahr berechnete durchschnittliche Arbeitszeit berücksichtigt.
Um Anspruch auf einen Teilzeitelternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen, d.h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.
Um Anspruch auf einen aufgeteilten Elternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen.
Berücksichtigt wird dabei die für den anspruchsberechtigten Elternteil zum Zeitpunkt der Einreichung des Antrages an den Arbeitgeber geltende Arbeitszeit. Der Elternteil hat jedoch ausschließlich Anspruch auf Vollzeitelternurlaub, sofern zwischen dem Zeitpunkt der Einreichung des Antrages auf Elternurlaub und dem Beginn des Elternurlaubes die erforderlichen Arbeitszeitbedingungen nicht mehr erfüllt sind.
Der Auszubildende hat ausschließlich Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Der Elternurlaub und das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages (CDD)

Als zwingende Voraussetzung für die Gewährung des Elternurlaubes verlangt das Gesetz das Vorhandensein eines Arbeitsvertrages während der gesamten Dauer des Elternurlaubes.

Folglich können Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ablaufdatum des Elternurlaubes endet, nicht in den Genuss eines Elternurlaubes gelangen.

Die Tatsache, dass eine Person Elternurlaub in Anspruch nimmt, verhindert nicht, dass ihr befristeter Arbeitsvertrag am ursprünglich vorgesehenen Datum abläuft.

In der Tat wird der befristete Vertrag nicht durch den Elternurlaub ausgesetzt.

Der Elternurlaub und der Arbeitnehmer mit einem Vertrag auf Probe

Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag mit Probezeitklausel haben keinen Anspruch auf Elternurlaub während der Probezeit. Sie müssen das Ende der Probezeit abwarten, um ihren Antrag stellen zu können.

Der Elternurlaub und der Auszubildende

Elternteile mit einem Ausbildungsvertrag haben ausschließlich Anspruch auf die Form des Vollzeitelternurlaubes von 4 oder 6 Monaten pro Kind.

Während des Ausbildungsvertrags werden die Dauer der beruflichen Grundausbildung sowie die Dauer der beruflichen Anfangsausbildung durch den Elternurlaub verlängert.

Voraussetzungen bei Freiberuflern oder Selbständigen

Freiberufler oder Selbstständige müssen bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert sein. Diese Bedingung muss zum Zeitpunkt der Geburt oder der Aufnahme des Kindes sowie in den 12 Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubes erfüllt sein.

4 DIE DAUER

4.1. VOLLZEITELTERNURLAUB, TEILZEITELTERNURLAUB ODER AUFGETEILTER ELTERNURLAUB

Falls die betreffende Person ihre Arbeit vollständig während des Elternurlaubes aufgibt, hat sie Anspruch auf 4 oder 6 Urlaubesmonate, unabhängig davon, ob sie vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war. Ausschlaggebend ist, dass sie während der besagten Zeitspanne (Vollzeiturlaub) vollständig auf ihre Arbeit verzichtet.

Sofern der Elternteil seine Arbeit nicht vollständig aufgeben will, kann er einen Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten in Anspruch nehmen. In diesem Fall muss er seine berufliche Tätigkeit um mindestens die Hälfte der vor dem Elternurlaub geleisteten Arbeitszeit verringern. Um Anspruch auf einen Teilzeitelternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen, d.h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.

BEISPIEL

1. *Im Unternehmen gilt die gesetzliche 40-Stunden Woche. Ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet und Teilzeitelternurlaub in Anspruch nehmen möchte, muss seine Arbeitszeit auf $40 - 20 = 20$ Stunden pro Woche reduzieren.*
2. *Falls der Arbeitnehmer lediglich 32 Stunden pro Woche arbeitet, muss er seine berufliche Tätigkeit um die Hälfte verringern, d.h. auf $32:2 = 16$ Stunden pro Woche.*
3. *Falls der Arbeitnehmer nur 20 Stunden pro Woche arbeitet, hat er die Wahl zwischen einem Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten oder einem Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten:*
 - *er entscheidet sich für einen Vollzeitelternurlaub und gibt seine Tätigkeit vollständig auf;*
 - *er entscheidet sich für einen Teilzeitelternurlaub von 12 Monaten und arbeitet weiterhin 10 Stunden pro Woche.*

Der Elternteil kann sich auch für einen aufgeteilten Elternurlaub entscheiden: In diesem Fall kann er seine berufliche Tätigkeit innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten entweder um 20% pro Woche verringern oder über einen Zeitraum von 4 einzelnen Monaten vollständig aufgeben. Um Anspruch auf einen aufgeteilten Elternurlaub zu haben, muss die Arbeitszeit des Elternteils der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen.

Die Modalitäten des aufgeteilten Elternurlaubes sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Elternteil innerhalb einer Frist von vier Wochen ab dem Antrag des Elternteils im Rahmen eines Elternurlaubsplans in beiderseitigem Einverständnis festzusetzen. Dieser Plan erstreckt sich auf den gesamten Zeitraum des festgesetzten Elternurlaubes und ist gleichzeitig mit dem Antrag selbst an die Zukunftskasse (CAE)¹¹ zu übermitteln. Eventuelle Änderungen, die zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber in beiderseitigem Einverständnis zu genehmigen sind, sind ausschließlich in Bezug auf die Einteilung der Arbeitszeiten oder der Kalendermonate möglich.

Sofern der Arbeitgeber die Bewilligung dieser Form des Elternurlaubes verweigert, muss der den anspruchsberechtigten Elternteil innerhalb einer Frist von spätestens zwei Wochen nach dem Eingang des Antrages per Einschreiben mit Rückschein darüber in Kenntnis setzen und den Elternteil innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch einladen.

¹¹ Die Nationale Kasse für Familienleistungen wurde durch das Gesetz vom 23. Juli 2016 in „Zukunftskasse“ (CAE) oder d'Zukunftskeess umbenannt.

Im Rahmen dieses Gespräches muss der Arbeitgeber seine Entscheidung begründen und dem Elternteil schriftlich eine alternative Form des Elternurlaubes oder einen anderen als den seitens des Elternteils beantragten Elternurlaubsplan vorschlagen. Sofern die beiden Parteien zwei Wochen nach diesem Gespräch keinen Elternurlaubsplan festsetzen und unterzeichnen, hat der Elternteil nach Wunsch Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Tätigkeiten des Arbeitnehmers vor dem Elternurlaub	Form des Elternurlaubes		Arbeitszeit während des Elternurlaubes
Mehrere Arbeitsverträge/ berufliche Tätigkeiten von mindestens 10 Stunden pro Woche	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aufgabe der Tätigkeit
Ein einziger Arbeitsvertrag zwischen 10 Stunden und 20 Stunden pro Woche	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aufgabe der Tätigkeit
Ein einziger Arbeitsvertrag zwischen Halbzeit und Vollzeit	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aufgabe der Tätigkeit
	Teilzeitelternurlaub • von 8 Monaten • von 12 Monaten		Während des Elternurlaubes Verringerung der Tätigkeit um 50%
Ein einziger Arbeitsvertrag mit Vollzeit	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aufgabe der Tätigkeit
	Teilzeitelternurlaub • von 8 Monaten • von 12 Monaten		Während des Elternurlaubes Verringerung der Tätigkeit um 50%
	Aufgeteilter Elternurlaub	8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten	Während des Elternurlaubes Verringerung der Tätigkeit um 20% pro Woche
		4 Zeiträume von jeweils 1 Monat über einen Gesamtzeitraum von maximal 20 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit während der 4 Zeiträumen von jeweils 1 Monat des Elternurlaubes
Ausbildungsvertrag	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten		Vollständige Aufgabe der Tätigkeit

Handelt es sich beim Vollzeitelternurlaub um einen rechtmäßigen Anspruch des Berechtigten, so gilt dies nicht für den Teilzeitelternurlaub und den aufgeteilten Elternurlaub, die der Genehmigung des Arbeitgebers unterliegen. Dieser kann seine Zustimmung zu einem Teilzeiturlaub oder zu einem aufgeteilten Urlaub verweigern; in diesem Fall muss der Antragsteller entweder seinen Urlaub in Vollzeit über 4 oder 6 Monate nehmen oder seinen Antrag zurückziehen.

4.2. ELTERNURLAUB IM FALL EINER MEHRLINGS- GEBURT ODER MEHRFACHADOPTION

Im Fall einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption besteht für jedes der Kinder derselben Geburt oder Adoption Anspruch auf Elternurlaub.

Da für jedes Kind ein individueller Anspruch besteht, sollte der antragstellende Elternteil entscheiden können, ob er den Urlaub für nur ein Kind oder für jedes Kind nehmen möchte.

Für weitere Einzelheiten wenden Sie sich bitte direkt an die Abteilung „Elternurlaub“ der CAE.

Die Dauer nach Anzahl der Kinder

1. Entbindung oder Adoption eines Kindes

- 4 oder 6 Monate Vollzeiturlaub;
- 8 oder 12 Monate Teilzeiturlaub;
- Aufgeteilter Elternurlaub : - 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten für jedes Kind,
- 4 Zeiträume von 1 Monat über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten.

2. Mehrlingsgeburt oder Mehrfachadoption

- 4 oder 6 Monate Vollzeiturlaub pro Kind;
- 8 oder 12 Monate Teilzeiturlaub pro Kind;
- Aufgeteilter Elternurlaub : - 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten für jedes Kind,
- 4 Zeiträume von 1 Monat über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten für jedes Kind.

5 DER ANTRAG

Der Elternurlaub ist kein automatisches Recht für Eltern. Im Gegenteil, er wird nur auf Antrag beim Arbeitgeber gewährt.

Dieser Antrag muss per Einschreiben mit Rückschein erfolgen, und zwar innerhalb einer bestimmten Frist. Musteranträge finden Sie auf den Seiten 118 und 119.

5.1. FORMALITÄTEN UND FRISTEN VON ARBEITNEHMERN UND AUSZUBILDENDEN

Der Antrag auf Elternurlaub beim Arbeitgeber

Für den Antrag auf Elternurlaub gelten beim ersten und zweiten Elternurlaub unterschiedliche Fristen:

- Anträge auf Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub (1. Elternurlaub) müssen dem Arbeitgeber spätestens **2 Monate** vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes zugehen.

Bei einer Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber spätestens vor Beginn des Adoptionsurlaubes zugehen.

- Anträge auf den 2. Elternurlaub (d.h. der Urlaub, der bis zum vollendeten 6. Lebensjahr des Kindes genommen werden kann) müssen dem Arbeitgeber mit einer Frist von 4 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes zugehen.

Mit anderen Worten, der Elternurlaub kann frühestens **4 Monate** nach Beantragung beginnen.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der 2. Elternurlaub begonnen haben muss, bevor das Kind das 6. Lebensjahr/das 12. Lebensjahr im Fall einer Adoption¹² vollendet hat. Die Anträge sollten also entsprechend frühzeitig gestellt werden, da der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, den Elternurlaub eventuell zu verschieben (siehe Seite 99).

BEISPIEL

1. Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

Der Arbeitgeber kann daher einen Aufschub des Urlaubes um 6 Monate fordern.

Sofern der Arbeitnehmer sichergehen möchte, seinen Elternurlaub vor dem 6. Geburtstag des Kindes angetreten zu haben, ist es klug, den Antrag mindestens 10 Monate vor dem 6. Geburtstag des Kindes einzureichen und gleichzeitig sicherzustellen, dass der Elternurlaub vor dem Datum dieses Geburtstags beginnt.

2. Der Arbeitnehmer bekleidet eine leitende Stellung und ist in dieser Funktion an der Geschäftsführung des Unternehmens beteiligt, welches mehr als 15 Arbeitnehmer hat.

Wenn er Elternurlaub beantragt, kann der Arbeitgeber den Beginn dieses Urlaubes um 2 Monate nach hinten verschieben.

Sofern der Arbeitnehmer sichergehen möchte, seinen Elternurlaub vor dem 6. Geburtstag des Kindes angetreten zu haben, ist es klug, den Antrag mindestens 6 Monate vor dem 6. Geburtstag des Kindes einzureichen und gleichzeitig sicherzustellen, dass der Elternurlaub vor dem Datum dieses Geburtstags beginnt.

¹² Im Fall einer Adoption, muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

Die Formalitäten bei der Zukunftskasse

Um das Elterngeld beziehen zu können, ist ein schriftlicher Antrag bei der Zukunftskasse (CAE) ¹³ einzureichen, bei der es sich um die für den Elternurlaub zuständige Behörde handelt. Dieser Antrag entspricht einem bei der CAE erhältlichen vorgefertigten Formular, das auch auf der Webseite der CAE unter www.cae.public.lu zum Download bereitsteht (siehe Seite 127).

Der Arbeitnehmer muss das Formular ausfüllen, von seinem Arbeitgeber unterzeichnen lassen und an die Kasse zurückschicken, gegebenenfalls zusammen mit dem Elternurlaubsplan ¹⁴:

- Für den 1. Elternurlaub, binnen zwei Wochen gerechnet ab Einreichung des Antrages auf Elternurlaub beim Arbeitgeber;
- Für den 2. Elternurlaub, binnen zwei Wochen gerechnet ab Zustellung der Antwort des Arbeitgebers oder, in Ermangelung einer Antwort, binnen zwei Wochen gerechnet ab Ablauf der im Fall des Urlaubesübertrags vorgesehenen 4-wöchigen Frist.

Nach Eingang des Antrages setzt sich die CAE mit dem Antragsteller in Bezug auf gegebenenfalls noch einzureichende Belege in Verbindung.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass verschiedene weitere Angaben bei der CAE einzureichen sind:

- Die Geburt des Kindes ist der Kasse binnen zwei Wochen gerechnet ab Datum der zivilstandesamtlichen Erklärung zu melden;
- Wenn die Mutter ihr Kind stillen möchte, ist die dadurch bedingte Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes der Kasse vor der 7. Woche nach der Entbindung mitzuteilen;

Wenn die Mutter nicht stillt, hat sie der CAE diese Entscheidung ebenfalls schriftlich binnen derselben Frist, d.h. vor der 7. Woche nach der Entbindung mitzuteilen;

- Im Fall der Adoption ist dem Antrag auf Elterngeld eine gerichtliche Bescheinigung beizulegen, in der die Einleitung des Adoptionsverfahrens bestätigt wird.

Die Leistung wird jeweils Ende des Monats gezahlt, sofern der Antrag sowie die Belege und Nachweise innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingereicht wurden. Bei verzögerter Vorlage des Antrages oder der anderen erforderlichen Belege und Nachweise wird sie nach abgeschlossener Prüfung des Falls durch die Kasse gezahlt.

Die Eltern sind verpflichtet, alle zur Feststellung der Erfüllung der Voraussetzungen für die Leistungsgewährung erforderlichen Angaben und Informationen bereitzustellen. Außerdem müssen sie die zuständige Behörde binnen eines Monats über alle Sachverhalte informieren, durch die ihre Ansprüche ganz oder teilweise hinfällig werden könnten.

Die öffentlichen Verwaltungsbehörden und Einrichtungen, insbesondere die Einrichtungen der Sozialversicherung, sowie die betroffenen Arbeitgeber sind verpflichtet, der CAE alles mitzuteilen, was diese zur Prüfung der Voraussetzungen und Berechnung der Leistung anfordert.

5.2. FORMALITÄTEN BEI FREIBERUFLERN ODER SELBSTÄNDIGEN

Ist der Antragsteller selbständig, muss er seinen Antrag direkt an die CAE richten.

Er bescheinigt den Beginn seines Elternurlaubes mittels einer seinem Antrag beigefügten eidesstattlichen Erklärung. Der Antrag ist der Kasse in Bezug auf den 1. Elternurlaub zwei Monate vor Beginn des Zeitraums zu übermitteln, in dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, und mindestens vier Monate vor Beginn des 2. Elternurlaubes.

¹³ Die Nationale Kasse für Familienleistungen wurde durch das Gesetz vom 23. Juli 2016 in „Zukunftskasse“ (CAE) oder d'Zukunftskeess umbenannt.

¹⁴ Für einen aufgeteilten Urlaub (siehe Seite 94)

6 DAS VERHALTEN DES ARBEITGEBERS BEI ANTRAG AUF ELTERNURLAUB

Reicht ein Elternteil bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub ein, kann oder muss der Arbeitgeber beim 1. oder 2. Elternurlaub unterschiedlich darauf reagieren.

6.1. EIN ANTRAG AUF 1. ELTERNURLAUB DARF NICHT VERWEIGERT WERDEN

Beantragt ein Elternteil Elternurlaub für den Zeitraum unmittelbar nach dem Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubes, muss dies der Arbeitgeber genehmigen, sofern der Antrag form- und fristgerecht eingereicht wurde.

Wenn es sich um den ersten Urlaub handelt, kann der Arbeitgeber den Beginn nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Der Arbeitgeber kann lediglich fordern, dass dieser 1. Elternurlaub in Vollzeit und nicht in Teilzeit oder aufgeteilt genommen wird.

6.2. EIN AUFSCHUB IST MÖGLICH WENN ES SICH UM DEN 2. ELTERNURLAUB HANDELT

Unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitgeber den Aufschub des Beginns des zweiten Elternurlaubes verlangen, wenn ihm das vom Arbeitnehmer beantragte Datum Probleme bereitet.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung, den Urlaub zu verschieben, dann innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung in einem Einschreiben mit Rückschein verschicken.

In folgenden Fällen kann der Arbeitgeber einen Aufschub des Elternurlaubes um höchstens **2 Monate** verlangen:

- Erhebliche Störung der Unternehmensorganisation aufgrund zeitgleicher Anträge auf Elternurlaub seitens zahlreicher Mitarbeiter eines Unternehmens oder einer Abteilung des Unternehmens;
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 4 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der in leitender Position handelt und an der Führung des Unternehmens beteiligt ist.

Wenn die Arbeit saisonabhängig ist und der Urlaub in die Hochsaison fällt. In diesem Fall kann der Urlaub **auf das Saisonende** verschoben werden.

Wenn ein Unternehmen weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, so stellt dies allein einen hinreichenden Grund für einen Aufschub dar. In diesem Fall kann der Arbeitgeber sogar einen Aufschub um bis zu **6 Monate** verlangen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer binnen einem Monat einen neuen Termin für den Beginn seines Urlaub vorschlagen, der nicht später als 2 Monate (6 Monate für Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern) nach dem gewünschten Urlaubesbeginn liegen darf, vorbehaltlich eines ausdrücklichen Antrages des Arbeitnehmers. In diesem Fall kann der Antrag des Arbeitnehmers nicht mehr abgelehnt werden.

In Unternehmen mit mindestens 15 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber darüber hinaus die Personalvertretung informieren.

Erachtet der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber im Hinblick auf den Aufschub geltend gemachten Grund für nicht gerechtfertigt, kann er sich an die Gewerbeinspektion wenden. Dasselbe Recht wird der Personalvertretung gewährt (einschließlich des Gleichstellungsvertreters) sowie den national und sektoriell repräsentativen Gewerkschaften, die in der Personalvertretung vertreten sind und durch den anwendbaren Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind.

Wird binnen 8 Tagen keine Einigung erzielt, kann eine der Parteien den Präsidenten des Arbeitsgerichtes, welcher im Eilverfahren erkennt, mit der Sache befassen.

In den folgenden Fällen ist kein Aufschub möglich:

- Wenn der Arbeitgeber den Elternurlaub bereits bewilligt hat;
- Wenn der Arbeitgeber nicht binnen 4 Wochen auf den Antrag des Arbeitnehmers reagiert hat;
- Wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist und diese sich in Bezug auf den Aufschub nicht einig sind;
- Wenn ein schwerwiegendes Ereignis in Bezug auf das Kind eintritt.

Das gilt insbesondere für den Fall der Erkrankung oder eines Unfalls des Kindes, wenn die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich ist. Die Notwendigkeit der Anwesenheit eines Elternteils muss mit einem ärztlichen Attest belegt werden. Ein weiterer Fall liegt bei schulischen Problemen oder Verhaltensauffälligkeiten des Kindes vor. Diese Probleme oder Auffälligkeiten sind durch eine Bescheinigung der zuständigen Schulbehörde zu belegen.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Aufschub des Elternurlaubes

1. Dauer der Verschiebung

- In Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern: maximal 2 Monate.
- In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern: maximal 6 Monate.
- Saisonabhängige Tätigkeiten (Größe des Unternehmens spielt keine Rolle): bis zum Saisonende.

2. Gründe die einen Aufschub ermöglichen

- Störung der Unternehmensorganisation im Fall von zeitgleichen Anträgen mehrerer Arbeitnehmer;
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 4 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der in leitender Position handelt und an der Führung des Unternehmens beteiligt ist;
- Während der Saison eingehender Antrag;
- Unterbreitung des Antrages in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

3. Fällen in denen kein Aufschub möglich ist

- Der Arbeitgeber hat den Elternurlaub bereits bewilligt;
- Der Arbeitgeber hat binnen 4 Wochen nicht auf den Antrag des Arbeitnehmers reagiert;
- Uneinigkeit zwischen den verschiedenen Arbeitgebern des Elternteils;
- Eintritt eines schwerwiegenden Ereignisses in Bezug auf das Kind.

Befristeter Arbeitsvertrag (CDD) im Hinblick auf die Vertretung eines sich im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers

Mittelbare Vertretungen sind zulässig

Die Vertretung eines sich im Elternurlaub, Mutterschaftsurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen befindlichen Arbeitnehmers muss nicht unbedingt am Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers erfolgen. Der Vertreter kann ebenfalls an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der aufgrund von internen Umstrukturierungen oder Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubes freigeworden ist.

Der befristete Arbeitsvertrag muss den Namen des vertretenen, im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers angeben

Der im Hinblick auf die Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers unterzeichnete befristete Arbeitsvertrag muss dessen Namen angeben.

Im Fall einer mittelbaren Vertretung wird im befristeten Arbeitsvertrag der Name des indirekt vertretenen, im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers angegeben.

Beginn und Ende des befristeten Arbeitsvertrages

Ein im Hinblick auf die Vertretung eines im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers geschlossener Vertrag kann drei Monate vor dem Anfangsdatum des Elternurlaubes oder drei Monate vor dem Anfangsdatum des Mutterschaftsurlaubes in Kraft treten, wenn der Elternurlaub im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub genommen wird.

Ebenso kann er drei Monate nach Ablauf des Elternurlaubes des vertretenen Arbeitnehmers enden.

7 DER SCHUTZ DES ARBEIT- NEHMERS WÄHREND UND NACH DEM ELTERNURLAUB

Während des Elternurlaubes besteht das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Anspruchsberechtigten weiter, selbst wenn es vorübergehend ausgesetzt wird.

Während eines Vollzeitelternurlaubes wird der Arbeitsvertrag nämlich vollständig, während eines Teilzeitelternurlaubes oder den Zeiträumen des aufgeteilten Elternurlaubes hingegen nur teilweise oder in Bezug auf die betreffenden Zeiträume ausgesetzt.

Daraus folgt, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf seines Elternurlaubes Anspruch auf Weiterbeschäftigung an seinem Arbeitsplatz hat.

7.1. WIEDERBESCHÄFTIGUNGSGARANTIE UND UMFANG

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder zu beschäftigen, sondern muss ihm nach Möglichkeit seinen früheren Arbeitsplatz erhalten.

Er darf ihm lediglich ausnahmsweise in objektiv gerechtfertigten Gründen eine vergleichbare, seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechende Stelle anbieten, die ihm eine gleichwertige Vergütung gewährleistet.

Ausschlaggebend ist, dass sich die Arbeitsbedingungen nach einem Elternurlaub nicht verschlechtern. Selbstverständlich steht es dem Arbeitgeber frei, dem Arbeitnehmer bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub eine bessere Stelle anzubieten.

7.2. DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Damit der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Elternurlaub vollumfänglich wahrnehmen kann, darf ihm der Arbeitgeber während des Elternurlaubes weder kündigen noch ihn zu einem Kündigungsgespräch für eine fristgerechte Kündigung vorladen.

Der Kündigungsschutz gilt jedoch nicht in allen Fällen. Er gilt nur für eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber und nicht im Fall der Entlassung wegen einer schwerwiegenden Verfehlung des Arbeitnehmers.

Der Kündigungsschutz gilt sowohl für den Vollzeitelternurlaub als auch für den Teilzeitelternurlaub oder den aufgeteilten Elternurlaub. Selbst wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers bei einem Teilzeitelternurlaub oder aufgeteiltem Elternurlaub nur teilweise oder in Bezug auf die betreffenden Zeiträume ausgesetzt wird, kann der Arbeitgeber diesem Arbeitnehmer nicht aufgrund von Vorkommnissen während seiner Arbeitszeit kündigen, außer im Fall einer schwerwiegenden Verfehlung.

Die fristgerechte Kündigung

Das dem Arbeitgeber auferlegte Verbot, einen Anspruchsberechtigten des Elternurlaubes fristgerecht zu entlassen (oder für ein Kündigungsgespräch im Hinblick auf eine fristgerechte Kündigung vorzuladen) findet Anwendung ab dem letzten Tag der Zustellungsfrist für den Antrag auf Elternurlaub.

Folglich beginnt der Kündigungsschutz in Bezug auf den 1. Elternurlaub 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes/ab dem Tag vor Beginn des Adoptionsurlaubes im Fall einer Adoption.

Für den 2. Elternurlaub gilt der Kündigungsschutz während der 4 Monate vor Beginn des Elternurlaubes.

Ab den genannten Terminen und während der gesamten Dauer des Elternurlaubes kann der Anspruchsberechtigte nicht fristgerecht gekündigt werden oder zu einem Kündigungsgespräch im Hinblick auf eine fristgerechte Kündigung vorgeladen werden.

Jegliche trotz dieses Verbots getätigten Kündigungen sind null und nichtig. Zwecks Geltendmachung dieser Nichtigkeit muss sich der Arbeitnehmer jedoch an den Arbeitsgerichtsvorsitzenden wenden. Dieser stellt die Nichtigkeit der Kündigung fest und ordnet den Fortbestand des Arbeitsvertrages an. Der Arbeitnehmer verfügt über eine 15-tägige Frist gerechnet ab Datum der Kündigung, um sein Recht geltend zu machen.

Die fristlose Kündigung

Im Fall eines schwerwiegenden Verschuldens verfügt der Anspruchsberechtigte des Elternurlaubes über keinerlei Kündigungsschutz. In diesem Fall behält der Arbeitgeber sein Recht auf fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages beendet ebenfalls den Elternurlaub und der Arbeitnehmer muss das bereits bezogene Elterngeld zurückzahlen.

Beispiele für schwerwiegende Verfehlungen

Von den Arbeitsgerichten werden in der Regel die folgenden Vorkommnisse als schwerwiegende Verfehlungen ausgelegt:

- Unentschuldigte Abwesenheit;
- Beleidigung des Arbeitgebers;
- Befehlsverweigerung;
- Diebstahl;
- Die systematische Weigerung, die in dem Unternehmen geltenden Sicherheitsanweisungen einzuhalten;
- Schwarzarbeit bei einem Kunden des Arbeitgebers;
- Die Tatsache, direkt oder indirekt in Wettbewerb zum Arbeitgeber zu treten;
- Drohungen und körperliche Gewalt gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Vorgesetzten.

Diese Aufstellung ist nicht einschränkend.

7.3. DER ERHALT DER RECHTE WÄHREND DEM ELTERNURLAUB

Da der Elternurlaub keinerlei nachteilige Auswirkungen auf die Rechte des anspruchsberechtigten Elternteils haben darf, müssen dessen Rechte gewährleistet sein.

Demzufolge wird die Dauer des Elternurlaubes bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit des Anspruchsberechtigten berücksichtigt. Des weiteren bleiben ihm die vor dem Elternurlaub erworbenen Vergünstigungen (Prämien, Gratifikationen, usw.) erhalten.

Der Zeitraum des Elternurlaubes wird als Anwartschaftszeit für das Mutterschaftsgeld, für das Arbeitslosengeld und einen neuen Elternurlaub berücksichtigt.

Durch die Einführung bestimmter Maßnahmen soll den Arbeitnehmern die Rückkehr in das Unternehmen nach dem Elternurlaub erleichtert werden.

So dürfen Arbeitnehmer im Elternurlaub an vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, damit sie mit dem letzten Stand der technischen Entwicklung und neuen Herstellungsverfahren Schritt halten können.

Zudem können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen in einem spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubes zu unterzeichnenden Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag festlegen, dass der Arbeitnehmer an vom Arbeitgeber selbst oder in dessen Auftrag organisierten Veranstaltungen teilnehmen kann. Dabei handelt es sich insbesondere um Dienstbesprechungen, Informationsversammlungen oder -sitzungen (beispielsweise über die Weiterentwicklung des Unternehmens, die Entwicklung von Verfahren oder Techniken, die Betriebsabläufe einer Abteilung oder des Unternehmens, die Einführung von Neuerungen) sowie um Weiterbildungen, die die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers bei seiner Rückkehr in das Unternehmen gewährleisten oder zu begünstigen vermögen.

Im besagten Zusatzvertrag werden Anzahl, Uhrzeit und sonstige praktische Modalitäten der besagten Veranstaltungen festgelegt.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch weder die Beteiligung des betreffenden Arbeitnehmers an der regulären, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens noch seiner Heranziehung bei erhöhtem Arbeitsanfall dienen. Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz.

Der Arbeitnehmer kann den besagten Zusatzvertrag einseitig per Einschreiben oder durch Aushändigung zu Händen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters oder per E-Mail, das Ganze gegen Empfangsbestätigung, kündigen. Die somit erfolgte Kündigung führt zu keinerlei Sanktionen und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Der Elternurlaub gibt keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der vor Beginn des Elternurlaubes kumulierte und noch nicht in Anspruch genommene Urlaub kann grundsätzlich bis nach dem Elternurlaub verschoben werden, jedoch vorbehaltlich der Einhaltung der gesetzlichen Fristen (entweder bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres oder bis zum 31. März oder 31. Dezember des folgenden Jahres, je nachdem, an welchem Datum der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Elternurlaub wieder aufnimmt).

7.4. DIE NICHTWIEDERAUFNAHME DER ARBEIT NACH ENDE DES ELTERNURLAUBES

Nach dem Elternurlaub muss der Arbeitnehmer im Prinzip seine Arbeit wieder aufnehmen. Er kann jedoch nach Wiederaufnahme der Arbeit seine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, einreichen.

Möchte der Arbeitnehmer jedoch seine Arbeit nach dem Elternurlaub nicht mehr antreten, so muss er den Arbeitgeber während dem Elternurlaub darüber per Einschreiben mit Rückschein informieren indem er die gesetzliche Kündigungsfrist einhält, welche von seiner Betriebszugehörigkeit abhängt.

Desweiteren muss er zusätzlich seine Kündigung ordnungsgemäß einreichen, aber frühestens am ersten Tag der anzuwendenden Kündigungsfrist.

ACHTUNG: Die Nichtwiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub stellt im Fall:

- der Nichtangabe eines schwerwiegenden und triftigen Grundes zur Rechtfertigung der Abwesenheit, und
- der versäumten Mitteilung (1. Schritt) oder Kündigungszustellung (2. Schritt)

einen berechtigten Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen schwerwiegenden Verschuldens des Arbeitnehmers.

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
< 5 Jahre	1 Monat
5 bis 10 Jahre	2 Monate
> 10 Jahre	3 Monate

7.5. DIE LOCKERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER RÜCKKEHR AUS DEM ELTERNURLAUB

Der Arbeitnehmer, der nach dem Elternurlaub seine anfängliche Tätigkeit wiederaufnimmt, ist dazu berechtigt, bei seinem Arbeitgeber ein Gespräch in Bezug auf die über einen befristeten Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem für seine Rückkehr in das Unternehmen festgesetzten Datum erfolgende Lockerung der Gestaltung seiner Arbeitszeit und/oder seines Arbeitstempos zu beantragen (siehe Musterantrag auf Seite 126).

Der Arbeitgeber prüft diesen Antrag und beantwortet ihn unter Berücksichtigung seiner eigenen Bedürfnisse und der Bedürfnisse des Arbeitnehmers. Sollte der Arbeitgeber den seitens des Arbeitnehmers gestellten Antrag ablehnen, muss er seine diesbezügliche Ablehnung begründen.

Die Nichteinhaltung der im vorstehenden Absatz auferlegten Verpflichtungen berechtigt den Arbeitnehmer zur Forderung von Schadensersatz, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

8 DIE UNTERBRECHUNG DES ELTERNURLAUBES DURCH EINEN ERNEUTEN MUTTERSCHAFTS-URLAUB ODER ADOPTIONSURLAUB

Das Eintreten eines erneuten Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubes während des Elternurlaubes der Mutter unterbricht ihren laufenden Elternurlaub.

In diesem Fall tritt der Mutterschaftsurlaub oder der Adoptionsurlaub an die Stelle des Elternurlaubes. Das Elterngeld entfällt und wird durch die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ersetzt.

Der noch nicht in Anspruch genommene Elternurlaub wird nach dem neuen Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub hinzugefügt.

Wenn ein Elternteil beschließt, unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub einen Elternurlaub für das neue Kind in Anspruch zu nehmen, so wird dieser neue Elternurlaub automatisch bis zum Ablauf des dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub hinzugefügten verbleibenden Elternurlaubes verschoben und muss im Anschluss an diesen in Anspruch genommen werden.

9 DIE VORZEITIGE BEENDIGUNG

Ein begonnener Elternurlaub kann auf verschiedene Arten enden. Grundsätzlich stellt die Zukunftskasse oder d'Zukunftskeess¹⁵ dann die Zahlung des Elterngeldes ein.

In bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Fällen kann der Empfänger des Elterngeldes die bis dahin erhaltenen monatlichen Zahlungen behalten. In anderen Fällen ist er zur Rückzahlung verpflichtet.

¹⁵ Die Nationale Kasse für Familienleistungen wurde durch das Gesetz vom 23. Juli 2016 in „Zukunftskasse“ (CAE) oder d'Zukunftskeess umbenannt.

9.1. DER TOD DES ANSPRUCHSBERECHTIGTEN ELTERNTEILS

Stirbt der anspruchsberechtigte Elternteil, so endet sein Elternurlaub. Diese Beendigung des Elternurlaubes bewirkt nicht die Rückzahlung des bereits bezogenen Elterngeldes.

Gegebenenfalls kann der andere Elternteil nach ordnungsgemäßer Benachrichtigung seines Arbeitgebers seinen Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Tod des anspruchsberechtigten Elternteils antreten.

9.2. DER TOD DES KINDES ODER DIE ABLEHNUNG DER ADOPTION WÄHREND DES ELTERNURLAUBES

Wenn das Kind im Laufe des Elternurlaubes stirbt oder wenn das Adoptionsverfahren scheitert, endet der Elternurlaub.

In einem solchen Fall muss der Anspruchsberechtigte seine Arbeit spätestens einen Monat nach dem Tod des Kindes oder der Ablehnung des Adoptionsgesuches wieder aufnehmen.

Wenn der Arbeitgeber für die Dauer des Elternurlaubes eine Vertretung für den anspruchsberechtigten Elternteil organisiert hat, so ist letzterem eine vorrangige Einstellung für jegliche freie Stelle innerhalb desselben Unternehmens anzubieten, die seinen Fähigkeiten entspricht und ein mindestens gleichwertiges Gehalt gewährleistet. Falls sich dies als unmöglich erweisen sollte, verlängert sich der Elternurlaub ohne jedoch seine ursprünglich vorgesehene Dauer überschreiten zu können.

Stirbt ein Kind aus einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption vor Beginn des erweiterten Elternurlaubes, verkürzt sich die Dauer des Urlaubes dementsprechend.

Für jeden angefangenen Monat Elternurlaub bezieht der Anspruchsberechtigte das anteilige Elterngeld.

Die bis zum gegebenen Zeitpunkt bezogenen Monatsbeträge bleiben unangetastet.

9.3. DER VERSTOß GEGEN DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GEWÄHRUNG DES ELTERNURLAUBES

Der Elternurlaub endet, wenn die Gewährungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind und namentlich in den nachstehend aufgeführten Fällen:

Freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrages durch den anspruchsberechtigten Elternteil

Tritt die freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrages vor Ablauf des Elternurlaubes in Kraft (Kündigung des Arbeitnehmers, Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen), so bewirkt sie die Beendigung des Elternurlaubes.

Die bereits gezahlten Monatsbeträge sind integral zurückzuerstatten.

Unterbrechung des Urlaubes ohne einen Grund, der von der Person des Anspruchsberechtigten unabhängig wäre und sich vollständig seinem Einfluss entzöge

In diesem Fall sind die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen ebenfalls integral zurückzuerstatten.

Dieser Ausnahmefall wird lediglich unter der Bedingung berücksichtigt, dass die Unterbrechung desurlaubes und der Grund für diese Unterbrechung der Kasse für Familienleistungen im Voraus vom anspruchsberechtigten Elternteil mitgeteilt wurden. Im Fall einer vom Willen des Anspruchsberechtigten unabhängigen Ursache ist die Mitteilung durch eine Bescheinigung des Arbeitgebers zu vervollständigen, wenn die Ursache im Unternehmen zu suchen ist, ansonsten durch eine Bescheinigung der für die Feststellung der betreffenden Ursache zuständigen Behörde.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaubes kann der anspruchsberechtigte Elternteil vor Ablauf desurlaubes seine Arbeit jedoch wiederaufnehmen und die bis zum betreffenden Zeitpunkt gezahlten Leistungen bleiben ihm erhalten.

Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers aufgrund von Konkursmeldung, Tod oder Erwerbsunfähigkeit

Im Fall der Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers, beispielsweise infolge von Konkursmeldung, Tod oder Erwerbsunfähigkeit, endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen, es sei denn, die Geschäfte werden von einem Konkursverwalter (im Fall des Konkurses) oder dem Rechtsnachfolger des Arbeitgebers (im Fall des Todes oder der Erwerbsunfähigkeit) weitergeführt.

In den genannten Fällen bewirkt das Ende des Arbeitsvertrages ebenfalls das Ende des Elternurlaubes, ohne dass der Arbeitnehmer das bis zum betreffenden Zeitpunkt bezogene Elterngeld jedoch zurückerstatten müsste, da die Ursache ja auf äußere Faktoren zurückzuführen ist.

10 DIE ENTSCHÄDIGUNG WÄHREND DES ELTERNURLAUBES (ELTERNGELD)

Während der Dauer des Elternurlaubes wird der Verlust des Erwerbseinkommens durch ein nachstehend als „Vergütung“ bezeichnetes Ersatzeinkommen ausgeglichen, das monatlich seitens der Zukunftskasse oder d'Zukunftskeess¹⁶ entrichtet wird.

Auf der Webseite der Zukunftskasse¹⁷ steht ein diesbezüglicher Rechner zur Verfügung.

Berechnungsmodalitäten

Für die Berechnung der Vergütung wird das rentenversicherungspflichtige Einkommen des Anspruchsberechtigten in Bezug auf die zu Beginn des Elternurlaubes bestehenden Mitgliedschaften als Richtwert herangezogen.

Der Betrag der Vergütung entspricht dem durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen, das im Laufe der zwölf Kalendermonate vor dem Beginn des Elternurlaubes erzielt wurde.

Nach dem Beginn des Elternurlaubes erfolgende Änderungen am Einkommen führen zur Neuberechnung der Vergütung.

¹⁶ Die Nationale Kasse für Familienleistungen wurde durch das Gesetz vom 23. Juli 2016 in „Zukunftskasse“ (CAE) oder d'Zukunftskeess umbenannt.

¹⁷ www.cae.public.lu

Die in die Berechnung der Vergütung einfließenden Beträge des Erwerbseinkommens werden auf den Lebenshaltungskostenindex 100 gekürzt und nach Maßgabe der für die Bezüge und Ruhegehälter von Staatsbeamten anzuwendenden Modalitäten an die Entwicklung dieses Indexes angepasst.

Mindest- und Höchstbetrag der Vergütung

Gleichwohl ist diese Vergütung nach oben und unten begrenzt:

- Untergrenze von 1.998,59€ brutto pro Monat (= sozialer Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2017 beim Index von 794,54)
- Obergrenze von 3.330,98€ brutto pro Monat (= um 2/3 erhöhter Betrag des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2017 beim Index von 794,54).

ACHTUNG: Die Ober- und Untergrenzen der Vergütung variieren in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitsstunden. Die angegebenen Beträge entsprechen Vollzeitarbeitsverträgen und beziehen sich auf einen Vollzeitelternurlaub.

Steuer- und sozialversicherungspflichtige Vergütung

Diese Vergütung unterliegt den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben, ist jedoch von den Beiträgen zum Krankengeld, zur Unfallversicherung und zu den Familienbeihilfen befreit. Der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge obliegt der CAE.

Zur Festsetzung der zu entrichtenden Steuer ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer eine Hauptlohnsteuerkarte oder eine zusätzliche Lohnsteuerkarte besitzt.

Die Berechnung des Quellensteuerabzugs des Inhabers einer Hauptlohnsteuerkarte, die für die Vergütung ausgestellt wird, deren Bruttobetrag voraussichtlich am höchsten sein wird, erfolgt nach Maßgabe der entsprechenden Steuertabelle. Die zusätzliche Lohnsteuerkarte weist einen festen Steuersatz von 15% (Steuerklasse 2), 21% (Steuerklasse 1A) oder 33% (Steuerklasse 1) auf.

Sofern der Arbeitnehmer einen Vollzeitelternurlaub in Anspruch nimmt, wird eine neue Hauptlohnsteuerkarte oder zusätzliche Lohnsteuerkarte (je nach Fall) ausgestellt, auf der die CAE als Arbeitgeber erscheint. Die Steuerkarte wird seitens der Steuerverwaltung ohne Zutun und Antrag des Steuerpflichtigen innerhalb von durchschnittlich 30 Werktagen aktualisiert. Sofern der Arbeitnehmer einen Teilzeitelternurlaub in Anspruch nimmt, bewahrt der Arbeitgeber die alte Lohnsteuerkarte auf und der Arbeitnehmer erhält eine neue Lohnsteuerkarte, auf der die CAE als Arbeitgeber erscheint.

Die Summe der für ein Jahr N erhobenen Quellensteuern kann zu hoch oder zu niedrig sein. Der Differenzbetrag kann zurückerstattet oder im Laufe des Jahres N+1 wiedererlangt werden – entweder durch eine Berichtigung auf dem Wege der Veranlagung (Vordruck 100 N) oder durch einen Lohnsteuerjahresausgleich (Vordruck 163 N).¹⁸

Entrichtung

Die Entrichtung der Vergütung erfolgt am Ende jedes Monats, für den sie fällig ist, vorausgesetzt, der Antrag und die sonstigen Belege wurden innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingereicht. Im Fall einer verspäteten Übermittlung des Antrages oder der sonstigen erforderlichen Belege, erfolgt die Entrichtung der Vergütung unmittelbar nach Beendigung der Aktenprüfung seitens der Kasse.

Sofern der vergütete Zeitraum weniger als einen Monat beträgt, hat der anspruchsberechtigte Elternteil für den Teil des angefangenen Monats Anspruch auf die anteilige Vergütung.

Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit während des Elternurlaubes

Sofern die übrigen Bedingungen erfüllt bleiben, wird die Entrichtung der Vergütung während der Dauer des Vollzeitelternurlaubes im Fall des Eintritts einer Krankheit fortgesetzt. Der Anspruch auf Krankengeld und für Arbeitnehmer auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung werden ausgesetzt.

¹⁸ Quelle: www.cae.public.lu, Rubrik congé parental/FAQ

Für den Elternteil, der Anspruch auf einen Teilzeiturlaub hat, wird der Anspruch auf Krankengeld oder Lohnfortzahlung für die verbleibende Arbeitszeit aufrechterhalten.

Die gleichen Bestimmungen müssten ebenfalls im Fall eines aufgeteilten Elternurlaubes anwendbar sein.

Eintritt einer Schwangerschaft während des Elternurlaubes

Während des Zeitraums des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld wird die Vergütung ausgesetzt.

Vergütung und garantiertes Mindesteinkommen (RMG)

Im Hinblick auf die Festsetzung der nach Maßgabe des garantierten Mindesteinkommens zu entrichtenden Leistungen bleibt die Vergütung bis zur Höhe von dreißig Prozent ihres Bruttobetrags unberücksichtigt.

Pfändbarkeit der Vergütung

Das Elterngeld kann innerhalb der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensionen und Renten festgelegt sind, abgetreten, verpfändet oder gepfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich der Deckung folgender Posten dienen:

- Forderungen von Gemeinden, Sozialämtern, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen auf Rückzahlung von bewilligten Hilfen, sofern diese Hilfen die anspruchsberechtigten Kinder betreffen oder die Rückerstattung vorgestreckter Kosten für den Unterhalt oder die Ausbildung der anspruchsberechtigten Kinder;
- Eine Schuld des Leistungsempfängers bei einer Sozialversicherungseinrichtung;
- Monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau oder Kauf einer Familienwohnung bewilligt worden war, sofern es sich bei den anspruchsberechtigten Kindern um pflichtteilsberechtigte Erben des betreffenden Schuldners handelt.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch ge- oder verpfändet werden.

Übergangsbestimmungen

Die neuen Bestimmungen finden auf Anträge Anwendung, die nach dem 1. Dezember 2016 bei der Zukunftskasse eingereicht wurden.

Wenn der Antrag auf Elternurlaub jedoch vor dem 1. Dezember 2016 eingereicht wurde und der Elternurlaub nach dem 1. Dezember beginnen soll, hat der anspruchsberechtigte Elternteil mehrere Möglichkeiten:

- er unternimmt nichts und bleibt dem früheren System unterstellt;
- er möchte die Form seines Elternurlaubes beibehalten (6 Monate Vollzeit, 12 Monate Teilzeit), aber von der neuen Vergütung profitieren: Er übermittelt diesbezüglich ein Einschreiben an die Zukunftskasse. Ein Modell dieses Antrages finden Sie auf Seite 117;
- er möchte ein ganz neues Modell des Elternurlaubes (z.B. 4 Monate): Er stellt einen neuen Antrag, der ein neues Einverständnis seines Arbeitgebers erfordert.

Sofern der Elternurlaub hingegen vor dem 1. Dezember 2016 begonnen hat, bleibt der anspruchsberechtigte Elternteil obligatorisch dem früheren System unterstellt.

BEISPIEL

Frau Schneider arbeitet 20h pro Woche und verdient 3.000€ brutto pro Monat. **Im Mai 2013** bringt sie Louis zur Welt und nimmt im Anschluss an ihren Mutterschaftsurlaub einen Elternurlaub. Sie entscheidet sich für einen Teilzeitelternurlaub. Da die Gesetzgebung für einen Teilzeitelternurlaub eine Verringerung der Arbeitszeit um 20 Stunden vorsieht, nimmt sie ihren Elternurlaub über einen Zeitraum von 12 Monaten und arbeitet überhaupt nicht mehr. Im besagten Jahr bezieht sie Elterngeld in Höhe von 855€. Am Ende des 12-monatigen Elternurlaubes nimmt sie ihre Arbeit auf 20 Stunden-Basis wieder auf.

Im November 2016 bringt Frau Schneider Manon zur Welt und entscheidet sich erneut dafür, im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub einen Elternurlaub zu nehmen. Dank des neuen Gesetzes kann sie zwischen einem Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten und einem Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten wählen:

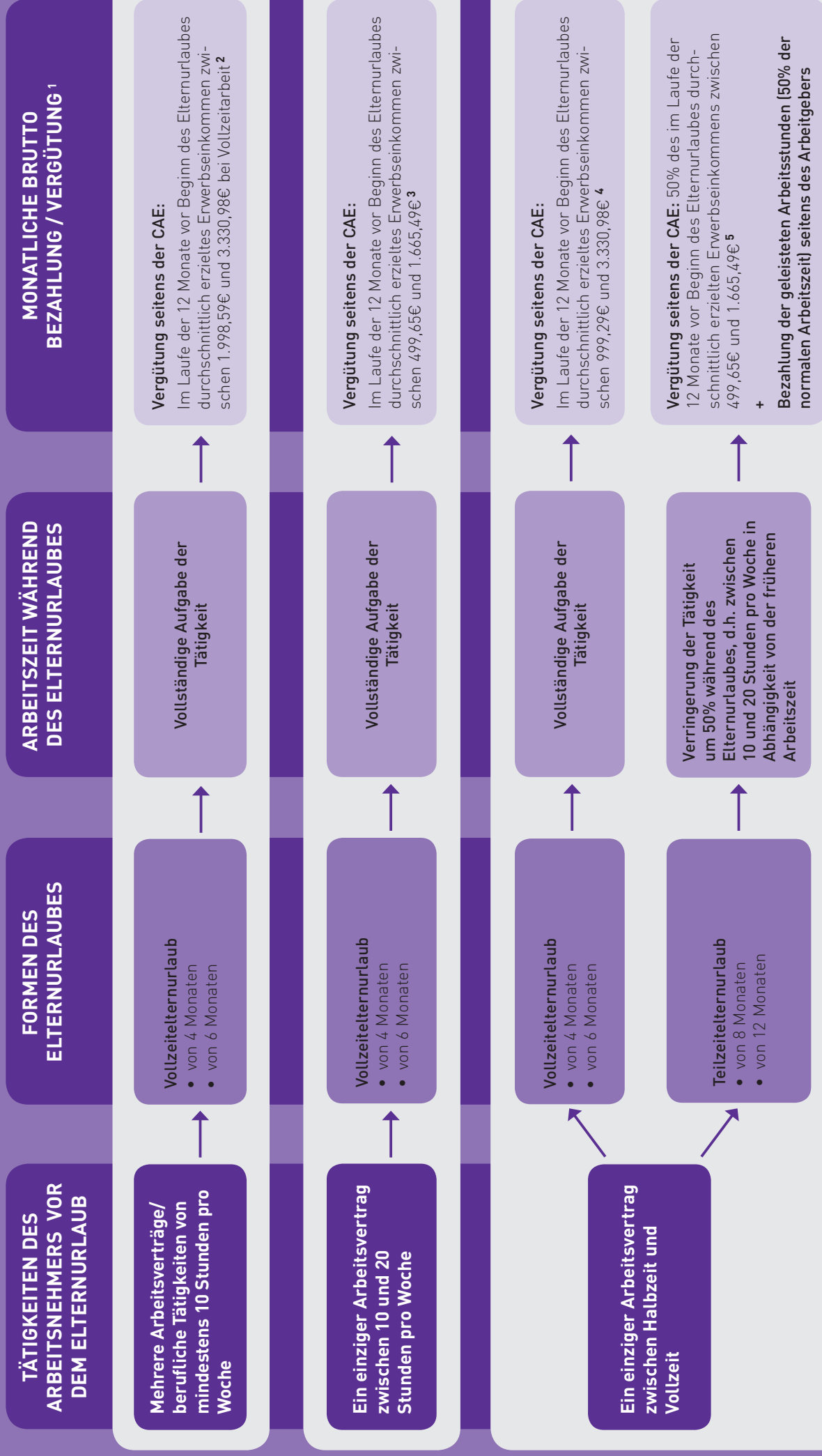
- Entweder entscheidet sie sich für einen Vollzeitelternurlaub und bezieht ein Ersatzeinkommen von 1.624,88€ brutto;
- oder sie entscheidet sich für einen Teilzeitelternurlaub von 12 Monaten: Da dieser Elternurlaub unter dem neuen System einer echten Halbzeit entspricht (folglich der Hälfte) und nicht länger einer Verringerung seiner Tätigkeit um 20 Stunden, wird sie weiterhin 10 Stunden pro Woche arbeiten. Für diese 10 Stunden bezieht sie die Hälfte ihres Bruttolohns, also 1.500€. Die 10 Stunden Elternurlaub werden mit 832,74€ vergütet. Insgesamt wird sie für diese 12 Monate ein Bruttoeinkommen von 2.312,44€ beziehen.

Der Elternurlaub auf einen Blick...

Anspruchsberechtigte	Eltern eines Kindes unter 6 Jahren/unter 12 Jahren im Fall eines adoptierten Kindes. ¹⁹
Dauer des Elternurlaubes und der Vergütung	• 4 oder 6 Monate im Fall eines Vollzeiturlaubes; • 8 oder 12 Monate im Fall eines Teilzeiturlaubes; • aufgeteilter Elternurlaub: - 8 Stunden pro Woche über 20 Monate, - 4 Zeiträume von jeweils 1 Monat über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten.
Betrag der Vergütung	Im Laufe der zwölf Monate vor Beginn des Elternurlaubes durchschnittlich erzielt es monatliches Erwerbseinkommen • Untergrenze = 1.998,59€ brutto pro Monat (sozialer Mindestlohn bei Index 794,54 für nicht qualifizierte Arbeitnehmer). • Obergrenze = 3.330,98€ brutto pro Monat (um 2/3 erhöhter sozialer Mindestlohn bei Index 794,54 für nicht qualifizierte Arbeitnehmer). • Die angegebenen Ober- und Untergrenzen gelten für eine Vollzeitbeschäftigung. • Steuer- und sozialversicherungspflichtig (Freistellung von den Beiträgen zum Krankengeld, zur Unfallversicherung und zu den Familienbeihilfen). Der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge obliegt der CAE.
Übernahme der Vergütung	Zukunftskasse (CAE) ou d'Zukunftskeess

¹⁹ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

Verschiedene Möglichkeiten des Elternurlaues und Grenzwerte der Vergütung



Ein einziger Arbeitsvertrag mit Vollzeit

Vollzeittelternurlaub

- von 4 Monaten
- von 6 Monaten

Vollständige Aufgabe der Tätigkeit

Vergütung seitens der CAE:

Im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubes durchschnittlich erzielt es Erwerbseinkommen zwischen 1.998,59€ und 3.330,98€

Teilzeittelternurlaub

- von 8 Monaten
- von 12 Monaten

Verringerung der Tätigkeit um 50% während des Elternurlaubes, d.h. halbe Arbeitszeit

Vergütung der Stunden des Elternurlaubes seitens der CAE: 50% des im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubes durchschnittlich erzielt es Erwerbseinkommens zwischen 999,29€ und 1.665,49€

+
Bezahlung der geleisteten Arbeitsstunden (50% der normalen Arbeitszeit) seitens des Arbeitgebers

Aufgeteilter Elternurlaub

- 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten
- 4 Zeiträume von jeweils 1 Monat über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten

Verringerung der Tätigkeit um 20% pro Woche während des Elternurlaubes

Vergütung der Stunden des Elternurlaubes seitens der CAE: zwischen 399,71€ und 666,19€

+
Bezahlung der geleisteten Arbeitsstunden seitens des Arbeitgebers

Vergütung der Stunden des Elternurlaubes seitens der CAE: Im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubes durchschnittlich erzielt es Erwerbseinkommen zwischen 1.998,59€ et 3.330,98€

+
Bezahlung der geleisteten Arbeitsstunden seitens des Arbeitgebers

Vollständige Aufgabe der Tätigkeit während der 4 Zeiträume des Elternurlaubes

Ausbildungsvertrag

Vollzeittelternurlaub

- von 4 Monaten
- von 6 Monaten

Vollständige Aufgabe der Tätigkeit

Vergütung seitens der CAE

1 Angabe der Ober- und Untergrenzen in Bruttobetrag des sozialen Mindestlohnes am 1. Januar 2017 beim Index von 794,54.

2 Die Grenzwerte sind an die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers anzupassen.

3 Zum Beispiel: 20 Stunden/Woche: zwischen 999,29€ und 1.665,49€; 10 Stunden/Woche: zwischen 499,65€ und 832,74€

4 Zum Beispiel: 40 Stunden/Woche: zwischen 1.998,59€ und 3.330,98€; 30 Stunden/Woche: zwischen 1.498,99€ und 2.498,22€; 20 Stunden/Woche: zwischen 999,29€ und 1.665,49€

5 Zum Beispiel: 20 Stunden/Woche: zwischen 999,29€ und 1.665,49€; 10 Stunden/Woche: zwischen 499,65€ und 832,74€



VORLAGEN UND FORMULARE

1. Antrag auf die neue Elternurlaubsentschädigung
2. Beantragung des 1. Elternurlaubes
3. Beantragung des 2. Elternurlaubes
4. Zusatz zum Arbeitsvertrag
5. Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub
6. Antrag auf Lockerung der Arbeitsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub
7. Antrag auf Entschädigung für den Elternurlaub (Elterngeld)

1. Antrag auf die neue Elternurlaubsentschädigung

(für vor dem 1.12.2016 beantragte Elternurlaube, die jedoch erst nach dem 1.12.2016 beginnen)

(Name und Adresse des Arbeitnehmers)

Caisse pour l'avenir des enfants
Service Congé parental
BP 384
L-2013 Luxembourg

(Ort und Datum)

Per Einschreiben

Betreff: Antrag auf die neue Elternurlaubsentschädigung mit Beginn des Elternurlaubes nach dem 1. Dezember 2016

Ich Unterzeichnete(r)

Name, Vorname _____

Sozialversicherungsnummer _____

wohnhaft Nr. _____ Straße _____

PLZ _____ Ort _____

möchte die Form des Elternurlaubes, welche mir gewährt wurde, beibehalten und **beantrage mit diesem Schreiben die neue Elternurlaubsentschädigung.**

Ich erkläre die gesetzlichen Bestimmungen zur Kenntnis genommen zu haben und verpflichte mich jede Änderung meiner Situation unverzüglich der Caisse pour l'avenir des enfants mitzuteilen.

Ort _____, den _____

(Unterschrift)

Quelle: www.cae.public.lu



2. Beantragung des 1. Elternurlaubes

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betreff: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/sehr geehrte Frau¹,

hierdurch übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf einen:

Bitte wählen Sie die gewünschte Form des Elternurlaubes:

- *Vollzeitelternurlaub von 4/6¹ Monaten;*
- *Teilzeitelternurlaub von 8/12¹ Monaten;*
- *nach Maßgabe der nachstehenden Modalitäten aufgeteilten Elternurlaub :*

Für den aufgeteilten Elternurlaub wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen:

- *einen aufgeteilten Elternurlaub mit einer 20%-igen Verringerung meiner Wochenarbeitszeit über einen Zeitraum von 20 Monaten,*
- oder
- *einen über einen Zeitraum von maximal 20 Monate auf vier Zeiträume von jeweils 1 Monat aufgeteilten Elternurlaub.*

Ich möchte diesen Elternurlaub direkt am Ende des Mutterschaftsurlaubes/des Adoptionsurlaubes¹ nehmen.

Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L.234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

Erläuterungen: Dieser Antrag muss dem Arbeitgeber spätestens 2 Monate vor Beginn des Elternurlaubes zugeschickt werden. Bei Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber vor Beginn des Adoptionsurlaubes zukommen. Der Vollzeitelternurlaub kann nicht vom Arbeitgeber verweigert werden wenn der Antrag form- und fristgerecht eingereicht wurde. Den Antrag auf Teilzeitelternurlaub oder auf aufgeteilten Elternurlaub kann der Arbeitgeber ablehnen. Der Arbeitnehmer muss dann entweder Vollzeitelternurlaub nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.

3. Beantragung des 2. Elternurlaubes

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betreff: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/sehr geehrte Frau¹,

hierdurch übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf einen:

Bitte wählen Sie die gewünschte Form des Elternurlaubes:

- Vollzeitelternurlaub von 4/6¹ Monaten;
- Teilzeitelternurlaub von 8/12¹ Monaten;
- nach Maßgabe der nachstehenden Modalitäten aufgeteilten Elternurlaub :

Für den aufgeteilten Elternurlaub wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen:

- einen aufgeteilten Elternurlaub mit einer 20%-igen Verringerung meiner Wochenarbeitszeit über einen Zeitraum von 20 Monaten,
- oder
- einen über einen Zeitraum von maximal 20 Monate auf vier Zeiträume von jeweils 1 Monat aufgeteilten Elternurlaub.

Unter Wahrung der gesetzlichen Frist von 4 Monaten möchte ich diesen Elternurlaub am _____ beginnen².

Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L.234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

² Der Elternurlaub kann frühestens 4 Monate nach dem Tag des Antrages beginnen. ACHTUNG: Der Arbeitnehmer ist nur während der legalen Frist von 4 Monaten gegen eine Kündigung seitens des Arbeitgebers geschützt.

Erläuterungen: Es sei darauf hingewiesen, dass die 4 oder 6 Monate bzw. die 8 oder 12 Monate des Elternurlaubes vor dem 6. Geburtstag des Kindes/vor dem 12. Geburtstag im Fall einer Adoption begonnen haben müssen.

In Anbetracht der Möglichkeit des Arbeitgebers, eine Verschiebung des Anfangsdatums des Elternurlaubes zu verlangen, wird folglich empfohlen, den Antrag mindestens 6 Monate vor dem 6./12. Geburtstag des Kindes einzureichen. In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern ist es klug, den Antrag mindestens 10 Monate vor dem 6./12. Geburtstag des Kindes einzureichen. Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils begonnen werden.



4. Zusatz zum Arbeitsvertrag

Zwischen den Unterzeichneten:

1. Der Gesellschaft _____¹ mit Geschäftssitz in _____², vertreten durch _____³, nachstehend "der Arbeitgeber" ;

und

2. Herrn/Frau⁴ _____⁵, mit Wohnsitz in _____, nachstehend "der/die Arbeitnehmer(in)"⁴ ;

wird der vorliegende Zusatz zum Arbeitsvertrag des *Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin*⁴ _____⁶ geschlossen.

Inkrafttreten und Laufzeit des Vertragszusatzes:

Der vorliegende Vertragszusatz tritt am 1. Tag des Elternurlaubes *des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin*⁴ in Kraft, den er/sie *unmittelbar im Anschluss an ihren Mutterschaftsurlaub/ab dem* _____⁴, und endet am letzten Tag des Elternurlaubes. Folglich gilt der Vertragszusatz vom _____ bis zum _____⁷.

Gewählte Form des Elternurlaubes:

Wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen :

- Teilzeiturlaub von 8 Monaten/12 Monaten
- Auf 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten

Der vorliegende Vertragszusatz ändert den anfänglichen Arbeitsvertrag vom _____⁷ in Bezug auf die nachstehenden Punkte:

Arbeitszeit :

Im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien wird beschlossen, dass sich die Arbeitszeit *des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin*⁴, die sich während des Elternurlaubes auf _____⁸ pro Woche beläuft, wie folgt auf die verschiedenen Wochentage aufteilt:

- Montag:
- Dienstag:
- Mittwoch:
- Donnerstag:
- Freitag:

In doppelter Ausfertigung erstellt und unterzeichnet in _____ am _____.

Der Arbeitnehmer/
Die Arbeitnehmerin

Der Arbeitgeber

1. *Arbeitgeber angeben.*
2. *Geschäftssitz angeben.*
3. *Bitte den Namen des legalen Vertreters angeben*
4. *Nichtzutreffendes bitte streichen.*
5. *Namen und Vornamen angeben.*
6. *Datum des Unternehmenseintritts angeben.*
7. *Datum angeben.*
8. *Bitte die Stundenzahl angeben.*

5. ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINES ARBEITNEHMERS IM ELTERNURLAUB

Der sich im Elternurlaub befindende Arbeitnehmer profitiert ab dem letzten Tag der Zustellungsfrist für den Antrag auf Elternurlaub und während der gesamten Dauer des Elternurlaubes von einem Kündigungsschutz.

Während dieses Zeitraums ist es dem Arbeitgeber untersagt, dem Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eine Vorladung zum Kündigungsgespräch zuzustellen. Jedwede unter Verletzung des oben genannten Verbots zugestellte Kündigung oder Vorladung zum Kündigungsgespräch ist null und nichtig.

Innerhalb einer Frist von fünfzehn Tagen nach der Kündigung kann der Arbeitnehmer durch einfachen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung beantragen, um seine Beibehaltung im Unternehmen bzw. seine Wiedereingliederung in das Unternehmen anordnen zu lassen.

Gegen die zu erlassende Anordnung kann innerhalb einer Frist von fünfzehn Tagen nach ihrer Zustellung seitens der Geschäftsstelle des Gerichts durch einfachen Antrag vor dem vorsitzenden Richter der für Berufungen im Bereich des Arbeitsrechts zuständigen Kammer des Berufungsgerichts Berufung eingelegt werden.

Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub

An die Präsidentin/den Präsidenten
des im Eilverfahren tagenden Arbeitsgerichts
von _____¹

Frau/Herr² _____³, _____⁴, mit
Wohnsitz in _____;

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie² ist seit dem _____⁵, bei _____⁶ mit Sitz in
_____⁷ angestellt, eingetragen im Handelsregister unter der Nummer _____⁸;

Er/Sie² hat am _____ ein Kündigungsschreiben erhalten;

Diese Kündigung ist jedoch unwirksam, da er/sie am _____ seinen/ihren Elternurlaub
beantragt hat/da er/sie sich vom _____ bis zum _____ im Elternurlaub
befindet²;

Diese Kündigung ist aufgrund des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer unwirksam, die einen
Elternurlaub beantragt/genehmigt² bekommen haben;

Der Arbeitgeber verweigert bislang seine/ihre² Wiedereingliederung.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.234-47(8) des Arbeitsgesetzbuches.

Aus diesen Gründen:

Ersucht die Antragstellerin/der Antragsteller die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von
_____¹, die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozessordnung, wonach für den Fall, dass
das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht wird und dieser nicht
erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozessordnung, respektiv auf
Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004
über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht
vorweisen können.“



um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise die Unwirksamkeit der gegenüber dem Antragsteller erfolgten Kündigung/Vorladung zum Kündigungsgespräch festzustellen, und dessen Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls Wiedereingliederung gemäß den Bestimmungen aus Artikel L.124-12 Absatz (4) mit sofortiger Wirkung und unter Androhung eines Zwangsgeldes von Euro _____⁹ für jeden Tag des Verzugs anzuordnen;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro _____¹⁰ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel L.234-7(8) des Arbeitsgesetzbuches die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzuordnen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kautions;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrages eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Kündigungsschreibens;
- Kopie der Beantragung des Elternurlaues;
- Kopie der Bewilligung des Elternurlaues.

(Wohnort) _____¹¹, den _____ .

Hochachtungsvoll,

(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). Weitere Informationen unter www.justice.public.lu.
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:
Gesellschaft mit beschränkter Haftung (SARL)
 Die SARL _____ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer
Aktiengesellschaft (SA)
 Die SA _____ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand
Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer
 Herr/Frau _____ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung _____ (Firmenbezeichnung angeben)
Nicht-Gewerbetreibender
 _____ (Namen und Vornamen/Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch [gesetzlichen Vertreter angeben]
7. Den Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.
 Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Einen Betrag angeben oder den Präsidenten des Arbeitsgerichts um dessen Festsetzung ex aequo et bono (=nach Recht und Billigkeit) bitten.
10. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
11. Wohnsitz des Antragstellers angeben.



6. Antrag auf Lockerung der Arbeitsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Per Einschreiben

Betreff: Beantragung eines Gesprächs zur Änderung meiner Arbeitsbedingungen bei meiner Rückkehr aus dem Elternurlaub

Sehr geehrte Frau _____, sehr geehrter Herr _____¹,

Hiermit übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf Lockerung meiner Arbeitsbedingungen gemäß Artikel L.234-47(11) des Arbeitsgesetzbuches.

Ich möchte meine *Arbeitsdauer/meine Arbeitszeit*¹ wie folgt ändern:

- _____
- _____
- _____
- _____²

Ich beantrage diese Änderungen für den Zeitraum vom _____ bis zum _____³.

Ich bitte Sie, mein Anliegen im Rahmen eines persönlichen Gesprächs mit mir zu besprechen.

In Erwartung Ihrer Rückmeldung verbleibe ich mit freundlichen Grüßen,

(Unterschrift)

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

² Bitte füllen Sie diese Zeilen nach Maßgabe ihrer Wünsche aus.

³ Ein befristeter Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem Datum der Rückkehr aus dem Elternurlaub.

Zukunftskeess
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS

Tel. (352) 47 71 53-1
www.cae.lu

Angaben betreffend den/die Antragsteller/in

Antragsteller/in	Anschrift													
Name: _____ Vorname: _____ Sozialversicherungsnummer: <table border="1"> <tr> <td></td> <td>Jahr</td> <td></td> <td></td> <td>Monat</td> <td></td> <td>Tag</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> Staatsangehörigkeit: _____ Telefonnummer: _____		Jahr			Monat		Tag							Straße: _____ Hausnummer: _____ PLZ: _____ Wohnort: _____ Land: _____ NB: Für die nicht in Luxemburg wohnenden Antragsteller ist eine Haushaltsbescheinigung dem Antrag beizufügen.
	Jahr			Monat		Tag								
Persönliche Daten*	Bankdaten													
☐ ledig ☐ verheiratet ☐ eingetr. Partnerschaft ☐ getrennt lebend ☐ geschieden ☐ verwitwet Alleinerziehend ☐ Ja ☐ Nein	IBAN: _____ BIC: _____ NB : Bitte eine Kopie Ihres Bankausweises beifügen.													

Im Falle einer Adoption

☐ 1. Elternurlaub – im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub	☐ 1. Elternurlaub – im Anschluss an den Adoptionsurlaub
Voraussichtlicher Geburtstermin ____ / ____ / ____	Geburtstag des Kindes ____ / ____ / ____
Beginn des Mutterschaftsurlaubs ____ / ____ / ____	Beginn des Adoptionsurlaubs ____ / ____ / ____
Mehrlingsgeburt* ☐ Ja ⁽¹⁾ ☐ Nein	Mehrfachadoption* ☐ Ja ⁽¹⁾ ☐ Nein
<i>Im Falle eines nicht geschuldeten oder nicht in Anspruch genommenen Mutterschaftsurlaubs, beginnt der Elternurlaub am ersten Tag der dritten Woche nach der Geburt.</i>	<i>Im Falle eines nicht geschuldeten oder nicht in Anspruch genommenen Adoptionsurlaubs, beginnt der Elternurlaub ab dem Datum des Adoptionsurteils</i>

☐ 2. Elternurlaub – bis zum Alter von 6 Jahren	☐ 2. Elternurlaub – bis zum Alter von 12 Jahren ⁽²⁾																																								
Name des Kindes: _____	Name des Kindes: _____																																								
Vorname des Kindes: _____	Vorname des Kindes: _____																																								
Sozialversicherungsnummer des Kindes: <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center; width: 150px;"> <tr> <td style="width: 20px;">Jahr</td> <td style="width: 20px;">Monat</td> <td style="width: 20px;">Tag</td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Jahr	Monat	Tag																		Sozialversicherungsnummer des Kindes: <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center; width: 150px;"> <tr> <td style="width: 20px;">Jahr</td> <td style="width: 20px;">Monat</td> <td style="width: 20px;">Tag</td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Jahr	Monat	Tag																	
Jahr	Monat	Tag																																							
Jahr	Monat	Tag																																							
Gewünschter Beginn des Elternurlaubs: ____ / ____ / ____	Gewünschter Beginn des Elternurlaubs: ____ / ____ / ____																																								

028-000063-20040525-UE

(2) Im Falle von einer Mehrlingsgeburt oder Mehrfachadoption muss für jedes einzelne Kind ein Antrag gestellt werden.





Vorlagen und Formulare

Angaben betreffend die Arbeitstätigkeit*

☐ **Lohnempfänger/in** (Angaben sind vom **Arbeitgeber** zu vervollständigen und zu bescheinigen)

Name und Anschrift des Arbeitgebers:	_____

Name und Vorname des antragstellenden Lohnempfängers:	_____
Beruf / angestellt als:	_____
Art des Arbeitsvertrages*:	☐ unbefristeter Arbeitsvertrag
	☐ befristeter Arbeitsvertrag – endet am ____ / ____ / ____
	☐ Ausbildungsvertrag – endet am ____ / ____ / ____
	☐ Wiedereingliederungsvertrag – endet am ____ / ____ / ____
Datum der Einstellung oder des Beginns des Arbeitsvertrages:	____ / ____ / ____
Arbeitsstunden laut Vertrag:	_____ Stunden pro Woche
Geleistete Arbeitsstunden:	_____ Stunden pro Woche
Wurde die Anzahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden innerhalb der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs geändert?*	☐ Ja ☐ Nein
	<i>Falls ja, bitte dem Antrag ein Erläuterungsschreiben beifügen.</i>
Ist der/die Antragsteller/in in der Probezeit?*	☐ Ja ☐ Nein <i>Falls ja, Probezeit endet am</i> ____ / ____ / ____
Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers	
Mit seiner Unterschrift bestätigt der Arbeitgeber die Genauigkeit der Angaben auf diesem Formular.	

☐ **Nicht-Lohnempfänger/in** (selbstständig)

Beruf:	_____
Arbeitsplatz:	_____
Berufstätigkeit in Luxemburg seit:	____ / ____ / ____
geleistete Arbeitsstunden:	_____ Stunden pro Woche
Wurde die Anzahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden innerhalb der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs geändert?*	☐ Ja ☐ Nein
	<i>Falls ja, bitte dem Antrag ein Erläuterungsschreiben beifügen.</i>
Unterschrift des/der selbstständigen Antragstellers/in	
Mit seiner Unterschrift bestätigt der/die selbstständige Antragsteller/in die Genauigkeit der Angaben auf diesem Formular.	

* zutreffendes ankreuzen



Angaben betreffend die Form des Elternurlaubs

Gewünschte Form des Elternurlaubs*

A. Sie üben eine einzige Vollzeit-Arbeitstätigkeit aus

☐ Ja ☐ Nein (zu Punkt B)

☐ <u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	☐ über 4 Monate ☐ über 6 Monate	➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs
☐ <u>Teilzeit</u> -Elternurlaub (halbtags)	☐ über 8 Monate ☐ über 12 Monate	➤ Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs
☐ Teilzeit-Elternurlaub von <u>8 Stunden</u> pro Woche während 20 Monaten		➤ Verringerung der wöchentlichen Arbeitstätigkeit um 20% während der Dauer des Elternurlaubs
☐ Teilzeit-Elternurlaub von <u>4 Perioden</u> eines Monats während einer Gesamtzeit über 20 Monate		➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während den 4 Perioden des Elternurlaubs
Periode 1: von ____/____/____ bis ____/____/____	Periode 2: von ____/____/____ bis ____/____/____	Periode 3: von ____/____/____ bis ____/____/____
		Periode 4: von ____/____/____ bis ____/____/____

B. Sie üben eine einzige Teilzeit-Arbeitstätigkeit zwischen 20 und 40 St./Woche aus

☐ Ja ☐ Nein (zu Punkt C)

☐ <u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	☐ über 4 Monate ☐ über 6 Monate	➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs
☐ <u>Teilzeit</u> -Elternurlaub (halbtags)	☐ über 8 Monate ☐ über 12 Monate	➤ Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs

C. Sie üben eine einzige Teilzeit-Arbeitstätigkeit zwischen 10 und 20 St./Woche aus

☐ Ja ☐ Nein (zu Punkt D)

☐ <u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	☐ über 4 Monate ☐ über 6 Monate	➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs
--	--	---

D. Sie üben mehrere Arbeitstätigkeiten aus oder Sie befinden sich in einer Ausbildung

☐ Ja ☐ Nein

☐ <u>Vollzeit</u> -Elternurlaub	☐ über 4 Monate ☐ über 6 Monate	➤ Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs
--	--	---

Falls 2. Elternurlaub, geben Sie bitte den gewünschten Beginn des Elternurlaubs an: ____/____/____

Arbeitgeber

Ich erkläre, dass ich den vorliegenden Antrag auf Elternurlaub gemäß den Angaben zur Kenntnis genommen habe und mein Einverständnis zu der gewünschten Form des Elternurlaubs gegeben habe.

Ort: _____, den ____/____/____

Stempel und Unterschrift des/der Arbeitgebers/in

Lohnempfänger

Ich erkläre die gesetzlichen Bestimmungen zur Kenntnis genommen zu haben, bestätige dass der vorliegende Antrag ehrlich und komplett ist, wissend dass jede falsche Angabe meinerseits oder das Unterlassen der Mitteilung jeglicher Änderungen eine Rückzahlung der zu Unrecht bezogenen Beträge mit sich ziehen kann, ungeachtet der gesetzlichen Sanktionen.

Ort: _____, den ____/____/____

Unterschrift des/der Lohnempfängers/in

Nicht-Lohnempfänger (selbstständig)

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich während der gesamten Dauer des Elternurlaubs meine Arbeitstätigkeit komplett oder um 50% bzw. 20% reduziere, gemäß der gewählten Form des Elternurlaubs. Ich erkläre die gesetzlichen Bestimmungen zur Kenntnis genommen zu haben, bestätige dass der vorliegende Antrag ehrlich und komplett ist, wissend dass jede falsche Angabe meinerseits oder das Unterlassen der Mitteilung jeglicher Änderungen eine Rückzahlung der zu Unrecht bezogenen Beträge mit sich ziehen kann, ungeachtet der gesetzlichen Sanktionen.

Ort: _____, den ____/____/____

Unterschrift des/der Nicht-Lohnempfängers/in

* zutreffendes ankreuzen



Gesetzliche Bestimmungen

1. Wer kann einen Elternurlaub in Anspruch nehmen und zu welchem Zeitpunkt?

Die Eltern, welche in Ihrem Haushalt ein Kind erziehen, haben beide ein Anrecht auf Elternurlaub:

- Ein Elternteil muss seinen Elternurlaub im direkten Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub antreten. Dieser 1. Elternurlaub kann nicht auf einen späteren Zeitpunkt übertragen werden.
- Der andere Elternteil kann den 2. Elternurlaub bis zum 6. Lebensjahr des Kindes oder bis zum 12. Lebensjahr des Kindes im Falle einer Adoption (maximal 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub bzw. Adoptionsurteil) beantragen. Der 2. Elternurlaub kann ausnahmsweise vom Arbeitgeber gemäß den im Artikel 234-46 (3) und (4) des Arbeitsgesetzbuches angegebenen Bedingungen verschoben werden.

Beide Elternteile können, für das gleiche Kind, gleichzeitig den 1. und 2. Elternurlaub beantragen.

Der alleinerziehende Elternteil kann den Elternurlaub bis zum 6. Lebensjahr des Kindes beantragen, bzw. bis zum 12. Lebensjahr des Kindes im Falle einer Adoption (maximal 6 Jahre nach dem Adoptionsurteil).

2. Welche Fristen sind zu beachten?

- Der Lohnempfänger muss den 1. Elternurlaub mindestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs, sowie den 2. Elternurlaub mindestens 4 Monate vor Beginn des Elternurlaubs beantragen. Dieser Antrag muss dem Arbeitgeber mittels Einschreibebrief mit Rückantwortschein zugeschickt werden.
- Der Nicht-Lohnempfänger muss seinen Antrag in den gleichen Fristen an die CAE stellen, wie die Lohnempfänger an ihren Arbeitgeber.

3. Welche allgemeinen Bedingungen sind zu beachten?

Der Elternteil welcher den Elternurlaub beantragt:

- muss am Tag der Geburt oder der Ankunft des Kindes in Luxemburg sozialversichert sein;
- muss ununterbrochen während 12 Monaten vor dem Beginn des Elternurlaubs in Luxemburg sozialversichert sein (maximale Unterbrechung von 7 Tagen);
- muss im Besitz von einem oder mehreren Arbeitsverträgen mit mindestens 10 Arbeitsstunden/Woche sein;
- muss im Besitz dieses(r) Arbeitsvertrages(ä) während dem gesamten Zeitraum des Elternurlaubs sein ;
- muss in seinem Haushalt mit dem oder den Kindern wohnen und sich hauptsächlich der Erziehung des(r) Kindes(r) widmen.

Der Elternurlaub bleibt nur gültig solange diese Bedingungen erfüllt sind.

4. Verarbeitung der angegebenen Daten

Die Verarbeitung der gelieferten Daten erfolgt gemäß dem abgeänderten Gesetz vom 02.08.2002 betreffend den Schutz der Personen in Bezug auf die Verarbeitung von persönlichen Daten.

Belegstücke die dem Antrag beigefügt werden müssen

Um eine schnelle und effiziente Bearbeitung der Anträge zu garantieren, müssen die unten genannten Belegstücke an die CAE schnellstmöglich zugesendet werden. Der Zeitpunkt der Zusendung ändert gemäß der Art des Elternurlaubs (1. oder 2.):

1. Elternurlaub

(im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub)

Dem Antrag beizufügen:

- Kopie des Bankausweises
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

An die CAE nach der Geburt zusenden:

- Geburtsurkunde
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

An die CAE im Falle einer Adoption später zusenden:

- Kopie des Antrags auf Adoption mit Datum der Einreichung (gegebenenfalls Adoptionsurteil)
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

2. Elternurlaub

(bis zum 6. Lebensjahr des Kindes oder bis zum 12. Lebensjahr des Kindes im Falle einer Adoption)

Dem Antrag beizufügen im Falle einer Geburt:

- Geburtsurkunde
- Kopie des Bankausweises
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

Dem Antrag beizufügen im Falle einer Adoption:

- Kopie des Antrags auf Adoption mit Datum der Einreichung (gegebenenfalls Adoptionsurteil)
- Kopie des Bankausweises
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung



Notes/Notizen

[illegible]

Notes/Notizen

[illegible]

Notes/Notizen

[illegible]

[illegible]

Notes/Notizen

[illegible]